ประกาศเทศบาลตำบลหงส์หิน

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

****

อาศัยอำนาจตามประกาศ ก.ท.จ.พะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับ มติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยาครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เห็นชอบให้มีการกำหนดตำแหน่งใหม่ ๒ อัตรา ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล (จะสรรหาได้เมื่อได้รับอัตราจากกรมฯ) ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลหงส์หิน เรื่องแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศเทศบาลตำบลหงส์หิน เรื่องแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยให้เป็นไปตามมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ และใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ แทน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายสามารถ ชื่นเมือง)

นายกเทศมนตรีตำบลหงส์หิน

ที่ พย ๕๔๑๐๑/๕๑๖

สำนักงานเทศบาลตำบลหงส์หิน
อำเภอจุน จังหวัดพะเยา ๕๖๑๕๐

๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗–๒๕๖๙

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ จำนวน ๑ เล่ม
๒. ร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ จำนวน ๑ เล่ม
๓. สำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๗ ชุด

ด้วยเทศบาลตำบลหงส์หิน ขอส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.) ต่อไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายสามารถ ชื่นเมือง)
นายกเทศมนตรีตำบลหงส์หิน

งานการเจ้าหน้าที่ /ฝ่ายอำนวยการ
สำนักปลัดเทศบาล
โทร ๐-๕๔๘๙-๖๐๕๐
จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ Sarabun_๐๕๕๖๐๒๐๓ @ dla.go.th

"ซื่อสัตย์ สุจริต มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ยึดมั่นมาตรฐาน บริการด้วยใจเป็นธรรม"

.....ปลัดเทศบาล
.....หัวหน้า สป.
.....หัวหน้าฝ่าย
.....พิมพ์/ทาน

คำสั่งเทศบาลตำบลหงส์หิน

ที่ ๓๘๑/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

****

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ประกอบด้วย

๑. นายสามารถ	ชื่นเมือง	นายกเทศมนตรี	เป็น	ประธานกรรมการ
๒. ว่าที่ร้อยตรีวิโรจน์	สักลอ	ปลัดเทศบาล	เป็น	กรรมการ
๓. นางศรีพรรณ	สักลอ	ผอ.กองสาธารณสุขฯ	เป็น	กรรมการ
๔. พ.จ.อ.ณัฐวุฒิ	สักลอ	หัวหน้าสำนักปลัด	เป็น	กรรมการ
๕. น.ส.ขนิษฐา	ถาวรวงค์	ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็น	กรรมการ
๖. นายภาณุพงศ์	จันทร์นวล	ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็น	กรรมการ
๗. นายไชยยา	พรรณขาม	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	เป็น	กรรมการและเลขานุการฯ
๕. น.ส.เยาวลักษณ์	ไชยสถาน	นักทรัพยากรบุคคล	เป็น	ผู้ช่วยเลขานุการ

<u>ให้มีหน้าที่</u> จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหงส์หิน โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาลตำบลหงส์หิน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ เดือน มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายสามารถ ชื่นเมือง)

นายกเทศมนตรีตำบลหงส์หิน

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลหงส์หิน

ที่ - วันที่ ๒๘ เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

เรื่อง พิจารณากำหนดวันประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

เรียน ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

คำสั่งเทศบาลตำบลหงส์หิน ที่ ๓๘๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลหงส์หิน โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาลตำบลหงส์หิน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

เพื่อให้คณะกรรมการติดตาม ประเมินผลความเคลื่อนไหว ของงานบุคลากร และ การปรับลดเพิ่มเติม จำนวนหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง บุคลากร ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหงส์หิน ฝ่ายเลขานุการจึงเห็นควรประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อพิจารณาเรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณา กำหนดวัน เวลาและ สถานที่ เพื่อดำเนินการประชุมต่อไป

(นางสาวเยาวลักษณ์ ไชยสถาน)
ผู้ช่วยเลขานุการ

- กำหนดประชุมวันที่.....๓๐....มิถุนายน....๒๕๖๖.....เวลา...๑๐.๐๐.....ณ.. ห้องประชุมเทศบาลตำบลหงส์หิน
- สำเนาแจกจ่ายให้คณะกรรมการ

(นายสามารถ ชื่นเมือง)
ประธานคณะกรรมการ

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

วันศุกร์ที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลหงส์หิน

****

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
	ผู้มาประชุม		
๑	นายสามารถ ชื่นเมือง	ประธานกรรมการ	
๒	ว่าที่ร้อยตรีวิโรจน์ สักลอ	กรรมการ	
๓	พ.จ.อ.ณัฐวุฒิ สักลอ	กรรมการ	
๔	นางศรีพรรณ สักลอ	กรรมการ	
๕	น.ส.ขนิษฐา ถาวรวงค์	กรรมการ	
๖	นายภาณุพงศ์ จันทร์นวล	กรรมการ	
๗	นายไชยยา พรรณขาม	กรรมการและเลขานุการ	
๘	นางสาวเยาวลักษณ์ ไชยสถาน	ผู้ช่วยเลขานุการ	

ผู้ไม่มาประชุม

- ไม่มี -

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายสามารถ ชื่นเมือง นายกเทศมนตรีตำบลหงส์หิน ประธานคณะกรรมการ เปิดประชุมตามระเบียบวาระ

<u>ระเบียบวาระที่ ๑ ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ</u>

ประธานกรรมการ ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลหงส์หินจะครบกำหนดบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนดนั้น วันนี้จึงได้เชิญคณะกรรมการทุกท่านร่วมประชุมเพื่อพิจารณาตำแหน่งในแผนอัตรากำลังฯ ที่จะขอปรับเพิ่ม ลด ของแต่ละกอง/ฝ่าย เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงาน ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหงส์หิน และงบประมาณค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลของเทศบาล

/ที่ประชุม...

<u>ที่ประชุม</u> รับทราบ

<u>ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม</u>

ไม่มี

<u>ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องเพื่อทราบ</u>

<u>๓.๑ แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</u>

ประธานกรรมการ เชิญฝ่ายเลขาฯ ชี้แจงแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เลขานุการฯ ตามที่ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด และประกาศใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ได้กำหนดแนวทางการจัดทำแผนฯ ดังนี้

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งของ เทศบาล ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการ ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่นและที่ตั้งจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล

/๑. การแต่งตั้ง...

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน ประกอบด้วย

-นายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ

-ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ

-รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ

-หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการ/ เลขานุการ

-ข้าราชการที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๒. การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

ให้วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้าตามกฎหมายจัดตั้ง รวมถึงวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคาม (SWOT)

๓. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

มีการวิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจจะต้องกำหนดตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด ทั้งนี้ ก่อนกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ให้พิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่าง หรือเกลี่ยอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เกิดความเหมาะสมกับปริมาณงานภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบเป็นอันดับแรก

๔. วิเคราะห์วางแผนการใช้กำลังคน

มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน

/ข้าราชการ...

ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกประเภทเกิดประโยชน์สูงสุด

๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่องการจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง(ระบบแท่ง) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่องการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙/ ว๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่องประกาศ ก.ท. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑. กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเป็นกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้อแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓

๓. กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม ๑. และ ๒. ให้พิจารณาว่า ควรกำหนดตำแหน่งประเภทใด

/สายงานใด...

สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และปริมาณงานของส่วนราชการนั้น

๔. ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่กำหนดในส่วนราชการ ตาม ๑. และ ๒. ต้องเป็นประเภท ตำแหน่ง และสายงานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว

๔.๑ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับขยายในตำแหน่งแรกบรรจุและเหนือขั้นไปอีก ๑ ระดับ โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบ

๔.๑.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ (ปง.)/ชำนาญงาน (ชง.) โดยอาจใช้ตัวย่อตามที่กำหนด เช่น เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.

๔.๑.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ (ปก.)/ชำนาญการ (ชก.) โดยอาจใช้ตัวย่อตามที่กำหนด เช่น นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.

๔.๑.๓ การกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นระดับอาวุโส และตำแหน่งประเภทวิชาการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญ ห้ามเสนอเรื่องขอปรับปรุงระดับตำแหน่งในกาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔.๑.๔ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหากพิจารณาแล้วมีลักษณะงาน ภารกิจ และประสงค์จะกำหนดจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เสนอกำหนดตำแหน่งในการจัดทำแผนในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ได้ แต่หากมีการกำหนดจำนวนตำแหน่งเกินกรอบอัตรากำลังที่กำหนดของส่วนราชการ ให้จัดทำข้อมูลและเอกสารนำเสนอตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งด้วย

/๔.๒ ตำแหน่ง...

๔.๒ ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นให้กำหนดตำแหน่งเพียงระดับเดียว

๔.๓ ลูกจ้างประจำที่มีลักษณะงานเหมือนกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระดับแท่ง ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๔.๔ พนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๔.๕ ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับเงินอุดหนุนในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดเฉพาะชื่อตำแหน่ง ไม่มีระดับตำแหน่ง แต่เป็นตำแหน่งในระบบวิทยฐานะ ซึ่งทั้งอันดับเงินเดือนและระดับวิทยฐานะจะติดตามตัวผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

ทั้งนี้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใด เมื่อคำนวณจำนวนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษาแล้ว ประกอบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีข้อจำกัดเรื่องภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลและประสงค์จะใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทนประโยชน์ตอบแทนอื่นและสิทธิสวัสดิการให้ดำเนินการกำหนดตำแหน่ง

/จำนวน...

จำนวนตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่ง ตาแนวทางปฏิบัติตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และดำเนินการสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวต่อไป ทั้งนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นต้องนำงบประมาณดังกล่าวมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย

๕. การกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้แสดงกรอบอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น บุคลากรถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่มีอยู่ทั้งหมด โดยระบุการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่ของปีที่หนึ่ง (๒๕๖๗) ปีที่สอง (๒๕๖๘) และปีที่สาม (๒๕๖๙) ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก. อบต.) กำหนด

๖. กำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่องการจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

๒. หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชกาครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๗ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ แจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

/และกิจการ...

และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๓ เพิ่มเติม (ข้อแนะนำการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่าง ๆ ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เลขหลักที่ ๔ - ๕)

๔. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ วันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ (ข้อเสนอแนะการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เลขหลักที่ ๔ - ๕)

๕. หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ (ข้อเสนอแนะการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเลขหลักที่ ๔ - ๕)

๗. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๗.๑ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. และ ก.เมืองพัทยา) จึงต้องใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลมิให้เกินกฎหมายกำหนด

๗.๒ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการต่าง ๆ และกรอกข้อมูลลงในแบบการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย

/๗.๓ การประเมิน...

๗.๓ การประมาณการเงินเดือน ให้ดำเนินการ ดังนี้

๗.๓.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการที่มีผู้ครองตำหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน

สำหรับกรณีตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ให้คำนวณโดยประมาณการในอัตราเงินขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินขั้นสูงของระดับตำแหน่งเหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับรวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน

๗.๓.๒ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน

สำหรับตำแหน่งว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ หรือ ระหว่างประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราเงินเดือนขั้นต่ำกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงของประเภทและระดับตำแหน่งนั้นรวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน

ทั้งนี้ ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่น ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นของแต่ละปีในอัตรา ๑ ขั้นของอัตราเงินเดือน

๗.๓.๓ เงินประจำตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทวิชาการ ให้คำนวณเงินประจำตำแหน่งเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นหรือตำแหน่งว่าง คูณด้วย ๑๒ เดือน

๗.๓.๔ ตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มโดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน

๑. ตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน

/สำหรับ...

สำหรับตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำสุดของอันดับ คศ.๑ กับอัตราขั้นสูงของอันดับ คศ.๒ รวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน ตามอัตราบัญชีเงินเดือนแนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕ เรื่อง ปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘

๒. ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสภานศึกษา และศึกษานิเทศก์ที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ หรือระหว่างประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำสุดของอันดับ คศ.๒ กับอัตราขั้นสูงของอันดับ คศ.๒ รวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน ตามอัตราบัญชีเงินเดือนแนบท้ายพระราชบัญญัติเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

สำหรับเงินค่าตอบแทนวิทยฐานะให้คูณด้วย ๑๒ เดือน ตามบัญชีอัตราเงินเดือนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แนบท้ายพระราชบัญญัติเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

/ทั้งนี้...

ทั้งนี้ ตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือน เงินค่าตอบแทน

๗.๔ การประเมินการค่าจ้างลูกจ้างประจำให้คำนวณโดยใช้อัตราค่าจ้างของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน โดยให้ใช้บัญชีอัตราเงินค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กลุ่มที่ ๑ กลุ่มที่ ๒ และกลุ่มที่ ๓) แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๒๖๘๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่องประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๔) และประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔) และให้ได้รับอัตราค่าจ้างไม่สูงกว่าอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔) และให้ได้รับอัตรค่าจ้างไม่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของกลุ่มบัญชีค่าจ้างกลุ่มนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๘ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๑ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๑ ทั้งนี้ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตรา ๑ ขั้นของอัตราค่าจ้าง

๗.๕ กรณีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะงานและชื่อตำแหน่งสอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนค่าตอบแทนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายโดยใช้ฐานอัตราเงินเดือนค่าตอบแทนตามคุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง เช่น ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ให้ใช้อัตราค่าตอบแทนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพขั้นสูง (ปวส.) หรือตำแหน่งผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล ให้ใช้อัตราค่าตอบแทนในระดับปริญญาตรีเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย

/โดยการ...

โดยการคำนวณอัตราค่าตอบแทนของพนักงานจ้างให้ใช้บัญชีอัตราค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๓๖ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ทั้งนี้ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทน

๗.๖ ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างที่ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้ระบุข้อมูลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ครบถ้วน แต่ไม่ต้องนำรายจ่ายนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำเงินรายได้มาจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเกินกว่าอัตราที่ได้รับจัดสรร หรือกรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำเงินรายได้มาจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนก่อนได้รับการจัดสรรจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี ให้นำเงินส่วนที่จ่ายนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

๗.๗ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่ได้รับเงินเดือน ค่าจ้างค่าตอบแทนเต็มขั้นสูง ตามประกาศ ฯ และระเบียบที่กำหนดแล้ว ได้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๔ ของเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเต็มขั้นสูง โดยให้ประมาณการเฉพาะปีแรกเพื่อนำมาคิดประมาณการเป็นค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

๗.๘ ให้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของยอดรวมเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในแต่ละปี

๗.๙ เมื่อมีการกำหนดตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตั้งงบประมาณการไว้ด้วย

/๘. เงินประจำ...

๘. เงินประจำตำแหน่ง

การคำนวณเงินระจำตำแหน่ง และเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการครูและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒. ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔

๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ เรื่องแนวปฏิบัติเกี่ยวกับเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน

๔. ประกาศ ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขอัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

๙. ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ เมื่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา

/มีมติ...

มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า

๑๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือปรับปรุงตำแหน่งบริหาร

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๙ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎคม ๒๕๔๘ เรื่อง การขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานเทศบาล

๒. ประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๓. ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๔. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๕ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔

๕. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๕

๖. ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล

/และกิจการ...

และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓

๗. ประกาศ ก.ท. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓

๘. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงาน และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓

๙. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๙ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง ซักซ้อมแนวทางปฏิบัติการปรับโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เพิ่มเติม)

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความประสงค์กำหนดส่วนราชการ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ละมิให้เสนอในคราวเดียวกันกับการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องดังกล่าวภายหลังที่ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้ว เนื่องจากต้องมีการวิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน การแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาเรื่องดังกล่าวเป็นการเฉพาะ

๑๒. การกำหนดหรือการปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง

๑๒.๑ การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๑๒๑ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓ เรื่อง การบริการงานบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้างประจำ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๗๘ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เรื่องซักซ้อมแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำ

๑๒.๒ การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๗ เรื่อง มติคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไปและการกำหนดตำแหน่งและเรื่องต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว และประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑๒.๓ การกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ดำเนินการดังนี้

๑๒.๓.๑ ตำแหน่งและคุณสมบัติสำหรับการจ้างพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

๑๒.๓.๒ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีคุณวุฒิในตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปรับปรุงตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต. แล้วแต่กรณี เพื่อสอดคล้องกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ และมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริการส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕

/๑๓. การกำหนด...

๑๓. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรณีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อยู่ระหว่างประกาศใช้บังคับหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเหตุผลความจำเป็นและประสงค์จะดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดส่วนราชการ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงระดับตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่เพิ่ม การยุบตำแหน่ง หรือการอื่นใดที่กระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องขอความเห็นชอบต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี และให้จัดทำเป็นประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกครั้ง โดยระบุว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่เท่าใดให้ชัดเจน เช่น ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ครั้งที่...

๑๔. กรณีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณค่าใช้จ่ายดังกล่าวเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดมาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้อยู่อัตราที่กฎหมายกำหนด เสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา พิจารณาให้เห็นชอบ

๑๕. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

/ภาระค่าใช้จ่าย...

ภาระค่าใช้จ่ายฝ่ายเลขานุการ ได้จัดทำเสนอเพื่อเป็นข้อมูลให้กับคณะกรรมการได้รับทราบ โดยใช้ข้อมูลอัตรากำลังตามกรอบจากแผนอัตรากำลังเดิม โดยคิดภาระใช้จ่ายตามหนังสือซักซ้อมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙) **(รายละเอียดตามเอกสาร แนบท้ายวาระการประชุม)** ดังนี้

ปี ๒๕๖๗ ค่าใช้จ่ายคิดเป็นร้อยละ ๓๓.๗๑%

ปี ๒๕๖๘ ค่าใช้จ่ายคิดเป็นร้อยละ ๓๒.๐๙%

ปี ๒๕๖๙ ค่าใช้จ่ายคิดเป็นร้อยละ ๓๐.๕๗%

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา

๔.๑ พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

ประธานกรรมการฯ คณะกรรมการทุกท่านได้ทราบแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ไปแล้ว ในครั้งนี้เทศบาลไม่สามารถที่จะกำหนดโครงสร้างหรือตำแหน่งขึ้นมาใหม่ได้ จึงขอให้ทางคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาวิเคราะห์ภารกิจตามอำนาจหน้าและปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ ว่าจะคงตำแหน่งที่ว่างในส่วนของสายงานผู้ปฏิบัติหรือไม่อย่างไร

เลขานุการฯ ก่อนจะพิจารณาตำแหน่งที่จะกำหนดในแผนอัตรากำลัง ขอชี้แจงต่อที่ประชุมดังนี้

๑. ฝ่ายเลขานุการ ได้มีหนังสือถึงหัวหน้าส่วนราชการให้เก็บสถิติปริมาณงานของพนักงานในสังกัดส่วนราชการของท่าน ซึ่งขอชี้แจงต่อคณะกรรมการว่าการเก็บสถิติปริมาณงานจะทำให้ส่วนราชการทราบว่าจำนวนตำแหน่งที่ต้องการเพียงพอกับปริมาณงานที่เกิดขึ้นหรือไม่หรือต้องการตำแหน่งเพิ่มหรือไม่ ซึ่งทุกท่านได้จัดทำข้อมูลสถิติปริมาณงานของพนักงานในสังกัดเรียบร้อยแล้ว

๒. อัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน แยกแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

ตำแหน่งระดับ**ผู้บริหารท้องถิ่น** มี ๑ ตำแหน่งคือปลัดเทศบาล

สำนักปลัด

ข้าราชการมี ๑๓ อัตรา มีคนครอง ๑๓ อัตรา

ครู (ศพด.) มี ๔ อัตรา มีคนครอง ๔ อัตรา

ว่าง 1 อัตรา ผอ. (ศพด.)

**เมื่อได้รับจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณหรือ

สำนักงบประมาณหรือจากกรมส่งเสริมฯ**

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) มี ๕ อัตรา

มีคนครอง ๓ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจมี ๗ อัตรา มีคนครอง ๗ อัตรา

ลูกจ้างประจำมี ๑ อัตรา มีคนครอง ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป ๕ อัตรา มีคนครอง ๕ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน

ข้าราชการ ๑ อัตรา

กองคลัง

ข้าราชการมี ๕ อัตรา มีคนครอง ๒ อัตรา

ว่าง ๓ อัตรา หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ ,เจ้าพนักงานพัสดุ

และเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

พนักงานจ้างตามภารกิจมี ๗ อัตรา มีคนครอง ๗ อัตรา

กองช่าง

ข้าราชการมี ๔ อัตรา มีคนครอง ๓ อัตรา

ว่าง ๑ อัตรา หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

ลูกจ้างประจำมี ๑ อัตรา มีคนครอง ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจมี ๔ อัตรา มีคนครอง ๔ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป ๔ อัตรา มีคนครอง ๔ อัตรา

กองสาธารณสุขฯ

ข้าราชการมี ๖ อัตรา มีคนครอง ๔ อัตรา

ว่าง ๒ อัตรา หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข และ

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

พนักงานจ้างตามภารกิจมี ๑ อัตรา มีคนครอง ๑ อัตรา

รวมอัตราทั้งหมด ๗๐ อัตรา มีคนครอง ๖๓ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๗ อัตรา

/ตามข้อมูล...

ประธานกรรมการฯ ตามข้อมูลสถิติปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง ที่หัวหน้าส่วนราชการได้เก็บสถิติประกอบกับแนวทางและข้อมูลอัตรากำลังที่ทางฝ่ายเลขานุการได้แจ้งต่อที่ประชุม ขอให้คณะกรรมการทุกท่านร่วมกันพิจารณาข้อมูลปริมาณงานในแต่ละตำแหน่งโดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

ที่ประชุม ร่วมกันพิจารณาข้อมูลตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ

มติที่ประชุม เห็นชอบให้คงตำแหน่งเดิม โดยไม่ปรับลดตำแหน่งและไม่กำหนดตำแหน่งใหม่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) และให้ฝ่ายเลขานุการเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.พะเยา) เพื่อพิจารณาต่อไป

<u>ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ</u>

เลขานุการฯ แจ้งห้วงระยะเวลาการปรับปรุงการกำหนดอัตราตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๖ ได้กำหนดวงรอบการพิจารณาโครงสร้างและการกำหนดตำแหน่งในแผนฯ จนถึงปัจจุบัน ดังนี้

๑.พิจารณาครั้งที่หนึ่ง ภายในเดือนกุมภาพันธ์ของปี
๒.พิจารณาครั้งที่สอง ภายในเดือนมิถุนายนของปี
๓.พิจารณาครั้งที่สาม ภายในเดือนตุลาคมของปี

ประธานกรรมการฯ มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเรื่องต่อที่ประชุมอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีผมขอปิดประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้จดบันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวเยาวลักษณ์ ไชยสถาน)
นักทรัพยากรบุคคล
ผู้ช่วยเลขานุการฯ

/(ลงชื่อ)...

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองรายงานการประชุม

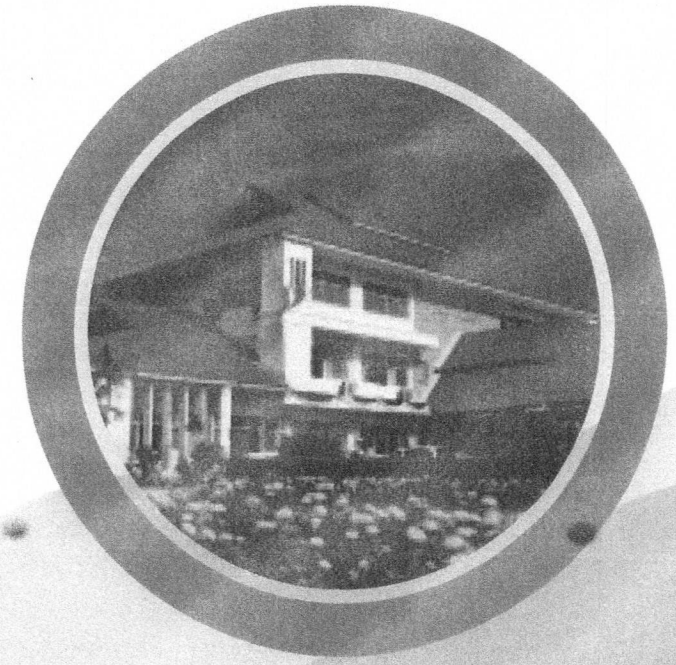
(นายสามารถ ชื่นเมือง)

นายกเทศมนตรีตำบลหงส์หิน

ประธานกรรมการ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลหงส์หิน
อำเภอจุน จังหวัดพะเยา
พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล.....	๒๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล.....	๓๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ	๓๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๓๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๔๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๔๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๕๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๕๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๖๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง.....	๗๐

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลหงส์หิน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลหงส์หิน มีโครงสร้างการบริหารและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลหงส์หิน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.พะเยา) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหงส์หิน ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลหงส์หิน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลหงส์หิน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลหงส์หิน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ดังนี้.-

(๑) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๕๒

มาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

(๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

(๒) ให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(๓) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๔) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

(๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

(๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

มาตรา ๕๑ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

(๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

(๔) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

(๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้

(๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๘) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(๙) เทศพาณิชย์

เทศบาลตำบลหงส์หิน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการภายใต้กฎหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนั้น จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ เพื่อให้มีหน้าที่ความรับผิดตามกฎหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้.-

๑. สำนักปลัดเทศบาล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล งานบริหารทั่วไป งานบริหารงานบุคคล งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานกฎหมายและคดีงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกิจการสภาของเทศบาล ตลอดจนงานราชการอื่นใดที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับการเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒.หน่วยตรวจสอบภายใน ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการเป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลอย่างประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพประหยัด คุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองคลัง ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินและบัญชี งานการจ่าย การรับการนำส่ง การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบในใบสำคัญฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำเหน็จบำนาญเงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภททะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดรองประจำเดือน ประจำปี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานแผนที่ภาษี งานผลประโยชน์ งานพัฒนารายได้เร่งรัดรายได้และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๔. กองช่าง ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานสถาปัตยกรรม งานผังเมือง งานสาธารณูปโภค งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ งานประปา ตลอดจนงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ กองทุนระบบหลักประกันสุขภาพ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย การสุขาภิบาลอาหารและโภชนาการ การควบคุมการประกอบการค้าที่น่ารังเกียจหรืออาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ชีวอนามัย งานด้านสุขศึกษา การวางแผนครอบครัว การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การรักษาความสะอาดและควบคุมโรค การป้องกันโรคระบาด การป้องกันควบคุมแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะ

(๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๘๓ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงาน

บุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและประเทศส่วนรวม จึงต้องมีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และการจัดสรรรายได้ระหว่างราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง โดยมีคณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนเท่ากันเป็นผู้พิจารณา โดยคำนึงถึงการกระจายอำนาจที่เพิ่มขึ้นตามระดับความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ ตลอดจนกำหนดระบบตรวจสอบและประเมินผล การจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหมวดที่ ๒ การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ มาตรา ๑๖ ให้เทศบาลเมืองพัทยาและองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่และหน้าที่ในการจัดระบบการ บริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

(๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

(๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

(๔) การสาธาณูปโภคและก่อสร้างอื่นๆ

(๕) การสาธารณูปการ

(๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

(๗) การพาณิชย์ และส่งเสริมการลงทุน

(๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๙) การจัดการศึกษา

(๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของผู้ด้อยโอกาส

(๑๒) การปรับปรุงชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(๑๔) การส่งเสริมกีฬา

(๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

(๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

(๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

(๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และ ฌาปนสถาน

(๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

(๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

(๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ

(๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

(๒๕) การผังเมือง

(๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

(๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(๒๘) การควบคุมอาคาร

(๒๙) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน

(๓๐) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ด้วยเหตุนี้ เทศบาลตำบลหงส์หิน จึงได้มีการวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลหงส์หิน ดังนี้

- **พนักงานเทศบาล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้
    - สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
    - สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
    - สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
    - สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลหงส์หินเป็นเทศบาลตำบลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
    - พนักงานจ้างทั่วไป
    - พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๓) กฎหมายอื่น

<u>พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒</u>

"มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กร-ปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้"

ตามที่รัฐบาลได้จัดสรรรายการเงินอุดหนุนทั่วไปที่เดิมเป็นรายการที่ระบุวัตถุประสงค์ซึ่งไม่ต้องนำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่าย แต่ได้เปลี่ยนแปลงโดยให้นำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่ายทำให้วงเงินงบประมาณรายจ่ายสูงขึ้น ส่งผลให้เมื่อนำภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับวงเงินงบประมาณรายจ่ายแล้ว จะมีอัตราลดต่ำลงจนไม่สะท้อนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่แท้จริงขึ้นได้นั้น กรณีดังกล่าวกระทรวงมหาดไทยได้แจ้งเป็นข้อแนะนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้พึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เนื่องจากการจัดสรรเงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการครู

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละปีขึ้นอยู่กับนโยบายรัฐบาลที่อาจเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปหรือเงินอุดหนุนเฉพาะกิจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ ไม่สะท้อนกรอบวงเงินที่แน่นอน ทั้งนี้ หากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการจัดสรรเป็นรายการเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ก็จะทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายลดลงจนอาจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ขึ้นได้

เพราะฉะนั้นต้องควรพึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล หากในอนาคตเกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียกชื่อเงินอุดหนุน และ/หรือการกำหนดเงินอุดหนุนที่ต้องตราเป็นงบประมาณรายจ่ายขึ้นอาจทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายเปลี่ยนแปลงทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เกินกว่าร้อยละ ๔๐ อันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ. ระเบียบบริหารงานบุคคลในการพิจารณาเรื่องดังกล่าว เนื่องจากอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคตขึ้นได้

(๔) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ดังนี้

ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖–๒๕๗๐) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่างๆ เพื่อให้ **"ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่งยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง"** ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ ได้อาศัยหลักการและแนวคิด ๔ ประการ ดังนี้

๑.หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยสืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศอย่างมี เหตุผล ความพอประมาณ ภูมิคุ้มกัน บนฐานของความรู้ คุณธรรม และความเพียร โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับสถานการณ์และเงื่อนไขระดับประเทศและระดับโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ และศักยภาพของทุนเศรษฐกิจ ทุนทางสังคม และทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศ ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความสมดุลในมิติต่างๆ

๒.การสร้างความสามารถในการ "ล้มแล้ว ลุกไว" โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน ๓ ระดับ ประกอบด้วย ๑) การพร้อมรับ หรือ ระดับ "อยู่รอด" ในการแก้ไขจุดอ่อนที่มีอยู่ **๒) การปรับตัว หรือ ระดับ**

"พอเพียง" ในการปรับเปลี่ยนปัจจัยที่จำเป็นเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่ในระดับครอบครัว ชุมชน พื้นที่และประเทศ รวมถึงการปรับทิศทาง รูปแบบ และแนวทางการพัฒนาให้สอดรับกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ **๓) การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน หรือ ระดับ "ยั่งยืน"** ในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างในมิติต่างๆเพื่อเสริมสร้างความสามารถของบุคคลและสังคมในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๓.เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาที่อยู่บนพื้นฐานของแนวคิด "ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง" มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี ให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งในมิติของการมีปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัยสนับสนุนให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีโอกาสที่จะใช้ศักยภาพของตนในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี และมุ่งส่งต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีไปยังคนรุ่นต่อไป

๔.การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว โดยให้ความสำคัญกับการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสมัยใหม่ และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ ควบคู่กับการรักษาความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากฐานทรัพยากรธรรมชาติและความหลากหลายทางชีวภาพ รวมถึงการปรับเปลี่ยนรูปแบบการผลิต การให้บริการและการบริโภคเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

เทศบาลตำบลหงส์หิน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการภายใต้กฎหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖- ๒๕๗๐) ดังนั้น จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ เพื่อให้มีหน้าที่ความรับผิดตามกฎหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ราชการทั่วไปของเทศบาล งานบริหารงานทั่วไป งานนโยบายและแผน งานธุรการ งานประชาสัมพันธ์ งานการเจ้าหน้าที่ งานนิติการ งานสวัสดิการสังคม งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตลอดจนงานราชการอื่นใดที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับการเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒.หน่วยตรวจสอบภายใน ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง และงานอื่นอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองคลัง ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินและบัญชี งานบริหารงานการคลัง งานการเงินและบัญชี งานการพัสดุ งานการจัดเก็บรายได้และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๔. กองช่าง ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการ งานบริหารงานช่าง งานแบบแผนและก่อสร้าง งานธุรการ งานออกแบบและควบคุมการก่อสร้างตลอดจนงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

(๕) <u>แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด</u>

๑) แผนพัฒนาภาคเหนือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการท่องเที่ยวและธุรกิจบริการต่อเนื่องให้มีคุณภาพ สามารถ สร้างมูลค่าเพิ่มอย่างยั่งยืน และกระจายประโยชน์อย่างทั่วถึง รวมทั้งต่อยอดการผลิตสินค้าและบริการ ที่มีศักยภาพสูงด้วยภูมิปัญญาและนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ใช้โอกาสจากเขตเศรษฐกิจพิเศษ และการเชื่อมโยงกับอนุภูมิภาค GMS BIMSTEC และ AEC เพื่อขยายฐานเศรษฐกิจของภาค

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยกระดับเป็นฐานการผลิตเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย เชื่อมโยงสู่อุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปที่สร้างมูลค่าเพิ่มสูง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตและแก้ไขปัญหาความยากจน พัฒนาระบบ ดูแลผู้สูงอายุอย่างมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน ยกระดับทักษะฝีมือแรงงานภาคบริการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ อนุรักษ์และฟื้นฟูป่าต้นน้ำให้คงความสมบูรณ์ จัดระบบบริหาร จัดการน้ำอย่างเหมาะสมและเชื่อมโยงพื้นที่เกษตรให้ทั่วถึง ป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษหมอกควัน อย่างยั่งยืน

๒)แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๒ (เชียงราย พะเยา แพร่ และน่าน)

จากจุดแข็งประกอบกับโอกาสที่เกิดขึ้น กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๒ มีศักยภาพในด้านที่ตั้งสามารถเชื่อมโยงการพัฒนาพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมกับกลุ่มประเทศในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง (GMS) และประชาคมอาเซียน (AC) มีวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของกลุ่มล้านนา ตะวันออกที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าหัตถกรรม อุตสาหกรรม/สินค้าชุมชน เป็นฐานการผลิตสินค้าเกษตร โดยมีพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว ข้าวโพดเลี้ยง สัตว์ ยางพารา ชา กาแฟ และผลไม้ (ลิ้นจี่ ลำไย) มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติและวัฒนธรรมที่หลากหลาย นอกจากนั้นสามารถที่จะพัฒนาเชื่อมโยงการท่องเที่ยวกับประเทศในกลุ่ม GMS และ AC ทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ ประกอบกับมีสถาบันการศึกษาหลายระดับ พร้อมรองรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อ สนับสนุนการพัฒนาด้านต่างๆ จึงกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาเป็นฐานเศรษฐกิจสร้างสรรค์มูลค่าสูง

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาสุขภาวะวิถีใหม่สู่ความยั่งยืน(New Nomal to Sustainable)

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและพัฒนาขีดความสามารถในการรับมือสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด (Strategic Issues)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาสภาพแวดล้อมในการพัฒนาการค้า การลงทุน และโลจิสติกส์เชื่อมอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงและเตรียมพร้อมรับความร่วมมือประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การสร้างความเข้มแข็งและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตภาคเกษตรและอุตสาหกรรม การเกษตรเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรปลอดภัยที่มีศักยภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาและสนับสนุนการยกระดับการพัฒนาสังคม การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ วัฒนธรรมและ สุขภาพ เพื่อเป็นฐานการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ดำรงฐานทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมและพลังงานโดย การมีส่วนร่วมของชุมชนสู่การเป็นกลุ่มจังหวัดสีเขียว

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาสภาพแวดล้อมในการพัฒนาการค้า การลงทุน และโลจิสติกส์เชื่อมอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงและเตรียมพร้อมรับความร่วมมือประชาคมอาเซียน

แนวทางการพัฒนา

๑) เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยการกระตุ้น การลงทุนภายในจังหวัด วิจัย พัฒนา และจัดกิจกรรม ส่งเสริมการค้า การลงทุนกับกลุ่มจังหวัดอื่นภายในประเทศและเพื่อนบ้าน

๒) ส่งเสริมการค้า การลงทุน โดยพัฒนาและส่งเสริมผู้ประกอบการและพัฒนาธุรกิจ SMEs

๓) พัฒนาระบบโลจิสติกส์ รองรับการเชื่อมโยง NSEC ตามกรอบความร่วมมือ GMS โดยจัดตั้งศูนย์ บริหารจัดการ Logistics และ Supply Chain ผลักดันด้านโครงสร้างพื้นฐาน พัฒนาระบบฐานข้อมูล วิจัย พัฒนา ผลิตบุคลากรด้าน Logistics ทุกระดับ และจัดการความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเข้มแข็งและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตภาคเกษตรและอุตสาหกรรมการเกษตร เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรปลอดภัยที่มีศักยภาพ

แนวทางการพัฒนา

๑) เพิ่มผลิตภาพและคุณภาพการผลิตสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร โดยเน้นความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะ สิ่งที่มีศักยภาพทางการตลาด ลดต้นทุนการผลิตโดยใช้หลักการผลิตปริมาณมาก ปรับปรุงคุณภาพการผลิต เพื่อเพิ่มมูลค่า พัฒนากลุ่มธุรกิจและผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเกษตร

๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี การสร้างนวัตกรรม และมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์และ อุตสาหกรรมแปรรูปเกษตร

๓) สร้างความเข้มแข็งต่อเกษตรกร องค์กรเกษตรและผู้ประกอบการอุตสาหกรรม โดยการสนับสนุน กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน เครือข่ายการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีเกษตรในพื้นที่ และสร้างความเข้มแข็ง ของกลุ่มธุรกิจและผู้ประกอบการตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔) ส่งเสริมการบริหารจัดการการตลาดสินค้าเกษตร โดยการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางการตลาด แก่กลุ่มผู้ผลิตสินค้าเกษตร รวมทั้งสร้างช่องทางการจัดจำหน่ายเฉพาะกลุ่ม (Niche Product)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาและสนับสนุนการยกระดับการพัฒนาสังคม การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ วัฒนธรรมและ สุขภาพ เพื่อเป็นฐานการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

๑) ส่งเสริมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพแก่ประชาชนทุกวัย สถาบันครอบครัวและชุมชนในการดูแลป้องกัน ปัญหาสุขภาพอนามัย พัฒนาบุคลากรและโอกาสทางการศึกษา เตรียมความพร้อมในการปรับตัวสู่สังคมผู้ อาวุโส ตลอดจนส่งเสริมบทบาทและความสัมพันธ์ที่ดีของสถาบันครอบครัวและชุมชน

๒) พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และเชิงสุขภาพ โดยปรับปรุงแหล่ง ท่องเที่ยวเดิม พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวใหม่ วิจัยและพัฒนาเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยวต่อเนื่องจังหวัดในกลุ่ม และ ส่งเสริมความร่วมมือในลักษณะโครงข่ายการท่องเที่ยว กับประเทศในกลุ่ม GMS

๓) พัฒนามาตรฐานการบริการและบุคลากรการท่องเที่ยว โดยให้ชุชนมีส่วนร่วม ตลอดจนพัฒนาการ ประชาสัมพันธ์และการตลาดการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ดำรงฐานทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมและพลังงานโดย การมีส่วนร่วมของชุมชนสู่การเป็นกลุ่มจังหวัดสีเขียว

แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาคุณค่าความหลากหลายทางชีวภาพ และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยการจัดท้าฐานข้อมูลความหลากหลาย ทางชีวภาพระดับท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ในการศึกษาเรียนรู้ และพัฒนานวัตกรรมทรัพยากรชีวภาพ

๒) รักษาฐานทรัพยากรธรรมชาติและความสมดุลของระบบนิเวศน์ โดยการแก้ปัญหาการบุกรุกท้าลาย ทรัพยากรธรรมชาติ การปลูกป่า ปลูกหญ้าแฝก เพื่อฟื้นฟูพื้นที่ต้นน้ำและป่าชุมชน การจัดท้า Food Bank การ จัดท้าฝายต้นน้ำแบบผสมผสานและฝายกึ่งถาวร การป้องกันไฟป่ารวมทั้งการส่งเสริมอาชีพในชุมชนในพื้นที่ป่า ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ ขยายโอกาส และความเป็นอยู่ที่ดีอย่างยิ่ง

๓) พัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่ออนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติโดยใช้เทคโนโลยี GIS ในการจัดท้า ฐานข้อมูลและน้าไปใช้

๔) สร้างภาคีในการปรับตัวและรับมือจากสภาวะการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและส่งเสริมชุมชนในการ จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการปลูกจิตสำนึกและสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมทุกระดับ ตลอดจนการสร้างความรู้ ความเข้าใจและบูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการภัยธรรมชาติ และสาธารณภัย เพื่อลดความสูญเสียให้น้อยลง

๒.แผนพัฒนาจังหวัดพะเยา

กรอบพัฒนาจังหวัดพะเยา (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เป้าหมายการพัฒนา เมืองพะเยาน่าอยู่ มุ่งสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์

"พัฒนาจังหวัดพะเยาให้เป็นเมืองน่าอยู่สำหรับคนทุกคนทุกกลุ่มในสังคม โดยมีคุณภาพชีวิติที่ดี สังคมมีความมั่นคง ปลอดภัย มีสิ่งแวดล้อมที่ดี บนพื้นฐานของอัตลักษณ์และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ซึ่งเป็นฐานของการสนับสนุนเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ที่จะพัฒนาเกษตรให้มีมูลค่าสูง ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ และพัฒนาศักยภาพการค้า การลงทุน เพื่อสร้างรายได้ให้กับจังหวัดพะเยาอย่างยั่งยืน"

<u>ตัวชี้วัด</u>

๑.ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP) เพิ่มขึ้น

๒.ร้อยละของประชากรที่อยู่ภายใต้เส้นความยากจน

๓.จำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้น

<u>ประเด็นการพัฒนา</u>

๑.พัฒนาเกษตรให้มีมูลค่าสูง

๒.ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์

๓.พัฒนาศักยภาพการค้า การลงทุน เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม

๔.ยกระดับคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความมั่นคง

๕.อนุรักษ์ ฟื้นฟู และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๓. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพะเยา (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)

"วิสัยทัศน์ เมืองน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี"

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาสาธารณสุขและการกีฬา

แนวทางการพัฒนา

๑.๑ ส่งเสริมการดำเนินงานด้านสาธารณสุขมูลฐาน และเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีให้กับ ประชาชนตลอดจนการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่จำเป็นในการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า(โควิด-๑๙) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพที่ดี

๑.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีสถานที่สำหรับการออกกำลังกายและแข่งขันกีฬา

๑.๓ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและนันทนาการ

๑.๔ ส่งเสริมการจัดให้มีสวนสาธารณะหรือสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๑.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาทุกชนิด ตลอดจนสนับสนุนการจัดการแข่งขันกีฬาในทุกระดับ

๑.๖ เสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในการช่วยเหลือด้านสาธารณสุขพื้นฐานในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

๒.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต

๒.๒ ส่งเสริมการพัฒนาและปรับปรุงภูมิทัศน์แหล่งท่องเที่ยวให้สวยงาม และประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักมากขึ้น ตลอดจนจัดให้มีระบบข้อมูลเพื่อการจัดการท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบ

๒.๓ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพ ให้แก่ เยาวชน ประชาชน ผู้สูงอายุ กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มอาชีพและกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ตลอดจนผู้ด้อยโอกาส เพื่อให้มีความรู้ในการประกอบอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัวมากขึ้น

๒.๔ ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ วัฒนธรรม และการพัฒนาการบริการและการท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ

๒.๕ ส่งเสริมการเกษตรผสมผสานและเกษตรอินทรีย์ เพื่อให้ผลผลิตทางการเกษตรปลอดภัยจากสารพิษ

๒.๖ ส่งเสริมและพัฒนาสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) งานฝีมือ และหัตถกรรมให้เป็นสินค้าที่มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๓.๑ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค – บริโภค และการเกษตรอย่างพอเพียงและทั่วถึง เป็นระบบลุ่มน้ำ พร้อมจัดทำแผนที่น้ำอย่างครอบคลุมทุกพื้นที่

๓.๒ สนับสนุนและช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาภัยแล้งและขาดแคลนน้ำ

๓.๓ ส่งเสริมให้มีระบบการคมนาคม และการขนส่งที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นให้ได้มาตรฐาน เพื่อให้การคมนาคมและการขนส่งสินค้ามีความสะดวกรวดเร็ว และกระจายความเจริญไปทุกพื้นที่

๓.๔ สนับสนุนด้านเทคนิค วิชาการ เครื่องมือ เครื่องจักรกลและบุคลากร ในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาโครงสร้างพื้นฐานให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงาน อื่น ๆ

๓.๕ ส่งเสริมการวางผังการใช้ที่ดินให้เป็นระบบ และการจัดการใช้ที่ดินอย่างเหมาะสม โดยการสนับสนุนให้มีการจัดทำผังเมืองรวม เพื่อวางแนวทางการพัฒนาเมืองและชุมชนให้มีระเบียบรองรับการขยายตัวของชุมชนในอนาคต

๖.๕ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๖ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับประชาธิปไตย สิทธิและหน้าที่ของพลเมืองและการเลือกตั้ง เพื่อให้การพัฒนาท้องถิ่นเป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชน

๖.๗ การรณรงค์ปกป้องสถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ ตลอดจนการเสริมสร้างความสมานฉันท์

๖.๘ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงาน ให้ประชาชนได้รับทราบอย่าง

(๖) สภาพปัญหาในพื้นที่

การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหงส์หิน โดยวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ซึ่งพบว่าปัญหาความต้องการได้แก่ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ,ปัญหาด้านสังคม, ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน, ปัญหาด้านแหล่งน้ำ , ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร , ปัญหาด้านสาธารณสุข , ปัญหาการบริหารการจัดการ , ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลหงส์หินบรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็น ต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ตามเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

<u>๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในฯ</u>

เทศบาลตำบลหงส์หินได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ
- งานบริหารงานทั่วไป
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานการศึกษา ประเพณี ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานธุรการ งานสารบรรณ
- งานเลขานุการ
- งานรัฐพิธี
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานจัดทำงบประมาณ

๑.๒ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานรักษาความสงบ
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑.๓ ฝ่ายปกครอง
- งานทะเบียนราษฎร
- งานบัตรประจำตัวประชาชน
- งานนิติการ
- งานกิจการสภา

- งานสังคมสงเคราะห์
- งานพัฒนาสังคม

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานเทียบกับโครงสร้างส่วนราชการในสำนักปลัดเทศบาลตำบลหงส์หินแล้ว พบว่าสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นในสำนักปลัดใหม่

๒. กองคลัง

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง
- งานธุรการ
- งานการเงินและบัญชี
- งานสถิติการคลัง
- งานระเบียบการคลัง

๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้
- งานพัฒนารายได้
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
- งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานพัสดุและทรัพย์สิน

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานเทียบกับโครงสร้างส่วนราชการในกองคลังเทศบาลตำบลหงส์หินแล้ว พบว่าสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นในกองคลังขึ้นใหม่

๓. กองช่าง

๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
- งานธุรการ
- งานวิศวกรรม
- งานสถาปัตยกรรม
- งานผังเมือง
- งานควบคุมอาคาร

๓.๒ ฝ่ายการโยธา
- งานสาธารณูปโภค
- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ
- งานสวนสาธารณะ
- งานสำรวจและแผนที่

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานเทียบกับโครงสร้างส่วนราชการในกองช่างเทศบาลตำบลหงส์หินแล้ว พบว่าสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการ

ประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นในกองช่างขึ้นใหม่

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

- งานธุรการ
- งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม
- งานวางแผนสาธารณสุข
- งานศูนย์บริการสาธารณสุข
- งานรักษาความสะอาด

๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข

- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานเทียบกับโครงสร้างส่วนราชการในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเทศบาลตำบลหงส์หินแล้ว พบว่าสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมขึ้นใหม่

๕.หน่วยตรวจสอบภายใน

-งานตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน และพัสดุ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม

การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด การเข้าสู่ระบบแท่ง และระบบจำแนกตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่ง มีการจัดประเภทตำแหน่งให้สอดคล้องกับลักษณะงานในปัจจุบันซึ่งเดิมมีการกำหนดประเภทตำแหน่งออกเป็น ๓ ประเภท ได้แก่

๑) ตำแหน่งประเภทบริหารระดับกลางและระดับสูง

๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ วิชาชีพเฉพาะ และ

๓) ตำแหน่งประเภททั่วไป

โดยมีมาตรฐานกลางในการกำหนดระดับตำแหน่งเพียงหนึ่งเดียว ซึ่งเรียกกันง่ายๆ ว่า .ซี. คือ การมี Common Level ที่กำหนดร่วมกันไว้เป็น ๑๑ ระดับ ในขณะที่ร่าง พ.ร.บ.ฉบับใหม่นี้จะยกเลิก .ซี. หรือ Common Level และจัดทำมาตรฐานกำหนดระดับตำแหน่งแยกตามลักษณะของประเภทตำแหน่ง ซึ่งร่าง พ.ร.บ. ฉบับใหม่มีการกำหนดประเภทตำแหน่งออกเป็น ๔ ประเภท ได้แก่ ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทบริหารจัดการท้องถิ่น

<u>ระบบจำแนกตำแหน่ง</u>

ปรับเป็นโครงสร้างระดับชั้นงานแบบแท่ง (Broadband) เหมือนข้าราชการพลเรือนแต่ปรับปรุงหรือเพิ่มระดับเฉพาะของข้าราชการส่วนท้องถิ่น โครงสร้างระดับชั้นงาน มี ๔ แท่ง คำอธิบายกลุ่มประเภทตำแหน่ง

๑. ประเภททั่วไป คือ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการ งานปฏิบัติการของหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งบรรจุจากผู้จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

๒. ประเภทวิชาการ คือ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จปริญญาทางวิชาการตามที่ ก.ถ. กำหนดให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

๓. ประเภทอำนวยการท้องถิ่น คือ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย กอง สำนัก หรือตำแหน่งอื่นที่มีระดับเทียบเท่าตามที่ ก.ถ. กำหนด

๔. ประเภทบริหารจัดการท้องถิ่น คือ ตำแหน่งปลัดและรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง อบจ. เทศบาล และ อบต. หรือตำแหน่งอื่นที่มีระดับเทียบเท่า ตามที่ ก.ถ. กำหนด

(๒) การจัดสรรประเภทของบุคลากร

ตามหนังสือด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ แจ้งเรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ ได้กำหนดประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

<u>ตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น มี ๔ ประเภท ดังนี้</u>

๑. ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งปลัด/รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๓. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ตำแหน่งจำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งนั้น

๔. ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งนั้น

<u>ระดับตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีระดับ ดังนี้.-</u>

๑. ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

สำนักปลัดเทศบาล

ลำดับที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวนที่ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน (คน)	คำนวณเป็นอัตรากำลังที่ต้องการเพิ่มขึ้นปี ๖๗-๖๙
๑	หัวหน้าสำนักปลัด	๑๔๒,๗๗๐	๑.๗๒	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	๙๘,๕๓๒	๑.๑๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๓.	หัวหน้าฝ่ายป้องกันฯ	๙๔,๓๙๒	๑.๑๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๔	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	๙๑,๐๘๐	๑.๑๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๕	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	๘๘,๕๙๖	๑.๐๗	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๖.	นิติกร	๘๗,๙๐๐	๑.๐๖	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๗.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๘๗,๑๘๐	๑.๐๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๘.	นักวิชาการศึกษา (๒ คน)	๑๖๐,๙๐๐	๑.๙๔	๒	คงอยู่เท่าเดิม
๙.	นักทรัพยากรบุคคล	๘๗,๑๕๐	๑.๐๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๐.	นักพัฒนาชุมชน	๘๗,๑๕๐	๑.๐๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๑.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	๖๖,๙๖๐	๐.๘๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๒.	เจ้าพนักงานธุรการ	๘๘,๕๙๖	๑.๐๗	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๓.	นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ)	๘๗,๑๘๐	๑.๐๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๔.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๖๖,๙๖๐	๐.๘๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๕.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (๒ คน)	๑๓๓,๙๒๐	๑.๖๒	๒	คงอยู่เท่าเดิม
๑๖.	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๘๗,๑๘๐	๑.๐๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๗.	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๘๐,๔๕๐	๐.๙๗	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๘.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๘๒,๕๓๐	๑.๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๙.	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๗๖,๘๕๐	๐.๙๓	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒๐.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๘๗,๑๕๐	๑.๐๕	-	ว่าง (เงินอุดหนุน)
๒๑.	ครู	๓๙๗,๘๐๐	๔.๘๐	๔	คงอยู่เท่าเดิม (เงินอุดหนุน)
๒๒.	ผู้ดูแลเด็ก	๓๙๗,๘๐๐	๔.๘๐	๕	คงอยู่เท่าเดิม (เงินอุดหนุน)
๒๓.	คนงานทั่วไป	๑๓๓,๙๐๐	๑.๖๒	๒	คงอยู่เท่าเดิม (เงินอุดหนุน)
๒๔.	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑๓๓,๙๒๐	๑.๖๒	๒	คงอยู่เท่าเดิม
๒๕.	พนักงานขับรถยนต์	๖๖,๙๖๐	๐.๘๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
รวมอัตรากำลังที่ต้องการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙			๓๖.๓๘	๓๕	**คงอยู่เท่าเดิมไม่เพิ่ม**

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของสำนักปลัด มีความต้องการอัตรากำลังอยู่ที่ ๓๖.๓๘ คน ซึ่งจำนวนอัตรากำลังที่อยู่ปัจจุบันมี ๓๕ คน ซึ่งจากการสำรวจสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นอาจจะน้อยกว่าจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ แต่เนื่องจากมีปริมาณงานบางงานที่บางตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ หากเรากำหนดเพิ่ม จะทำให้ปริมาณงานซ้ำซ้อนกัน ดังนั้น ปริมาณงานและบุคลากรในสำนักปลัด สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่ตามความต้องการอัตรากำลังมีความต้องการอัตรากำลัง ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ต่อไป

กองคลัง

ลำดับที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวนที่ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน (คน)	คำนวณเป็นอัตรากำลังที่ต้องการเพิ่มขึ้นปี ๖๗-๖๙
๑.	ผู้อำนวยการกองคลัง	๘๖,๓๖๐	๑.๐๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒.	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	๘๓,๘๙๐	๑.๐๑	๑	ว่าง
๓.	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	๘๒,๑๔๐	๐.๙๙	๑	ว่าง
๔.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๘๒,๑๔๐	๐.๙๙	-	ว่าง
๕.	เจ้าพนักงานพัสดุ	๘๒,๑๔๐	๐.๙๙	-	ว่าง
๖.	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๗๘,๗๔๙	๐.๙๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๘๒,๑๔๐	๐.๙๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๘.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑๕๗,๑๒๐	๑.๙๐	๒	คงอยู่เท่าเดิม
๙.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๘๒,๑๔๐	๐.๙๙	๒	คงอยู่เท่าเดิม
๑๐.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๘๒,๑๔๐	๐.๙๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
รวมอัตรากำลังที่ต้องการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙			**๑๐.๘๔**	**๑๐**	**คงอยู่เท่าเดิมไม่เพิ่ม**

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองคลัง มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๑๐.๘๔ คน ซึ่งกองคลังมีจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ๑๐ คน ตามจำนวนที่ต้องการ ดังนั้น ปริมาณงานและบุคลากรในกองคลังสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

กองช่าง

ลำดับที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวนที่ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน (คน)	คำนวณเป็นอัตรากำลังที่ต้องการเพิ่มขึ้นปี ๖๗-๖๙
๑.	ผู้อำนวยการกองช่าง	๘๖,๓๖๐	๑.๐๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒.	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	๘๓,๘๙๐	๑.๐๑	-	ว่าง
๓.	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	๘๓,๘๙๐	๑.๐๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๔.	เจ้าพนักงานธุรการ	๘๒,๑๔๐	๐.๙๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๕.	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๗๘,๕๖๐	๐.๙๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม (เงินอุดหนุน)
๖.	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๘๒,๑๔๐	๐.๙๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๗.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๘๒,๑๔๐	๐.๙๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๘.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๗๘,๕๖๐	๐.๙๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๙.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๗๘,๕๖๐	๐.๙๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๐.	พนักงานสูบน้ำ	๗๘,๕๖๐	๐.๙๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๑.	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๗๘,๕๖๐	๐.๙๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๒.	คนงานทั่วไป	๑๓๓,๙๒๐	๑.๖๒	๒	คงอยู่เท่าเดิม
รวมอัตรากำลังที่ต้องการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙			**๑๒.๔๐**	**๑๒**	**คงอยู่เท่าเดิมไม่เพิ่ม**

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองช่าง มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๑๒.๔๐ คน ซึ่งกองช่างมีจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ๑๒ คน โดยเทียบปริมาณงานแล้วเหมาะสมกับบุคลากรในกองช่างแล้ว ซึ่งสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ลำดับที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวนที่ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน(คน)	คำนวณเป็นอัตรากำลังที่ต้องการเพิ่มขึ้นปี ๖๗-๖๙
๑.	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	๙๓,๔๒๐	๑.๑๒	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒.	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	๙๐,๗๒๐	๑.๑๐	-	ว่าง
๓.	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข	๘๖,๔๐๐	๑.๐๔	-	ว่าง
๔.	นักวิชาการสุขาภิบาล	๘๒,๐๐๐	๐.๙๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๕.	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑๖๔,๘๒๐	๑.๙๙	๒	คงอยู่เท่าเดิม
๖.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๘๒,๑๔๐	๐.๙๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
รวมอัตรากำลังที่ต้องการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙			**๗.๒๓**	**๕**	**คงอยู่เท่าเดิมไม่เพิ่ม**

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๗.๒๓ คน จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ ๕ คน โดยเทียบปริมาณงานแล้วเหมาะสมกับบุคลากรในกองสาธารณสุขฯแล้ว ซึ่งสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ มาพิจารณา

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่

เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตามมาโดยแต่ละส่วนงานจะต้องประกอบด้วย หัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการ, หัวหน้าฝ่าย งานธุรการ งานกฎหมาย และบริหารทั่วไปในส่วนราชการ นั้นๆ ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด ในการรองรับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากสภาวะการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันทั้งในด้านระบบเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวและการลงทุนการพัฒนาศักยภาพทุนทางสังคม การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงส่งเสริมอนุรักษ์ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืนปกป้อง เทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ การเสริมสร้างความเข้มแข็ง องค์กรประชาชนและพัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งเทศบาลจะต้องมีการวางแผนการโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการให้เหมาะสมกับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อรองรับปริมาณงานและแก้ไขปัญหาทุกปัญหาและรับรู้ปัญหาและความต้องการของชาวบ้านตามสภาพพื้นที่อย่างแท้จริง รวมถึงส่งเสริมให้ความรู้แก่ชุมชนให้เกิดแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันทุกฝ่าย รู้รัก เสียสละ สามัคคี รู้รับผิดชอบร่วมกันทั้งชุมชนและหน่วยงานของรัฐทุกองค์กรในระบบประชารัฐ

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ

พ.ร.บ. บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๐๐ หมวด ๒ เวลาราชการและการนับเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ มาตรา ๒๑ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว เป็นอันพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์นั้น การนับเวลาอายุราชการ การนับอายุให้เริ่มนับแต่วันที่เกิด ตามมาตรา ๑๖ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เช่น กรณีเกิดวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๔๙๖ จะมีอายุครบ ๖๐ ปี บริบูรณ์ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖ และเป็นผลให้บุคคลนั้นพ้นจากราชการ ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๐๐ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ สำหรับผู้ที่เกิดวันที่ ๒ ตุลาคม และครบ ๖๐ ปี บริบูรณ์ในวันที่ ๑ ตุลาคม ดังนั้น จะเกษียณอายุราชการในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป จึงทำให้มีสิทธิรับราชการต่อไปได้อีก ๑ ปี ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เทศบาลตำบลหงส์หิน มีพนักงานส่วนเทศบาลส่วนใหญ่ยังมีอายุน้อยอายุราชการไม่ถึง ๒๕ ปี ดังนั้น ในองค์กรต้องมีการพิจารณาวางแผนการปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมและวางแผนทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไปในอนาคต เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่องและสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย

ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้เสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ เป็นกระบวนการขององค์กรที่มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ ขององค์กร ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผน/จัดทำแผน ร่วมดำเนินการและร่วมติดตามตรวจสอบการดำเนินการของหน่วยงาน ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานด้วยความโปร่งใสขององค์กรได้ และสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ รวมถึงเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานในกระบวนการต่างๆ ของหน่วยงาน อันไม่โปร่งใสหรือทุจริตต่อหน้าที่ได้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบจากผู้มีส่วนได้เสีย และแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสขององค์กรได้ โดย

อาจเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก การสำรวจ โทรศัพท์ ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

<u>๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ</u>

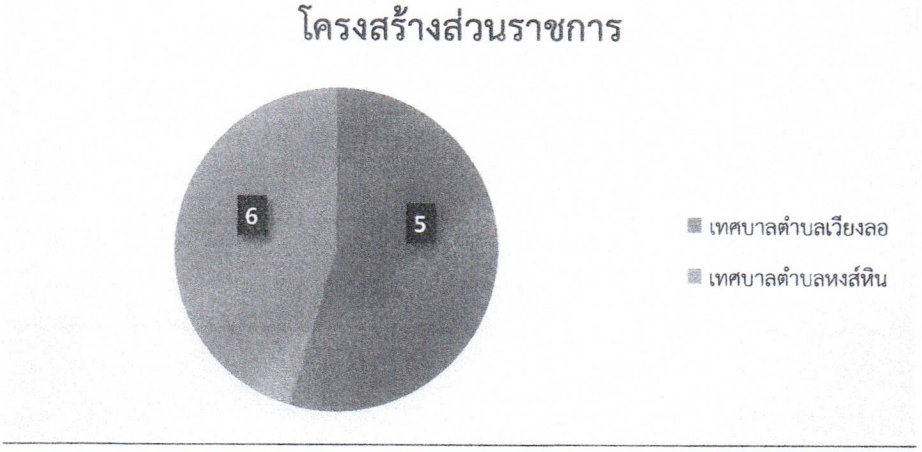
เทศบาลตำบลหงส์หิน ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา พนักงานเทศบาลจำนวน ๒๙ อัตรา ลูกจ้างประจำจำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๙ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๙ อัตรา ผอ. (ศพด.) ๑ อัตรา ครู (ศพด.) ๔ อัตรา ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) ๕ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน ๗๐ อัตรา ทำให้ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่างๆ เพิ่มใหม่ได้ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่นๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ เพื่อให้แก้ปัญหาของประชาชนในเขตตำบลหงส์หิน ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ขึ้นโดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งหาก **<u>เปรียบเทียบอัตรากำลัง</u>** ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลหงส์หิน กับ เทศบาลตำบลเวียงลอ เนื่องจากอยู่ในกลุ่มเทศบาลและขนาดเดียวกัน จะเห็นได้ว่าเทศบาลตำบลหงส์หินมีการกำหนดจำนวนบุคลากรในภาพรวมกันเท่ากัน ดังนี้

รายการ	เทศบาลตำบลเวียงลอ	เทศบาลตำบลหงส์หิน
โครงสร้างส่วนราชการ	**จำนวน ๖ ส่วนราชการ ดังนี้** ๑. สำนักปลัด ๒. หน่วยตรวจสอบภายใน ๓. กองคลัง ๔. กองช่าง ๕. กองการศึกษาฯ ๖. กองสาธารณสุขฯ	**จำนวน ๕ ส่วนราชการ ดังนี้** ๑. สำนักปลัด ๒.หน่วยตรวจสอบภายใน ๓. กองคลัง ๔. กองช่าง ๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
จำนวนพนักงานเทศบาล	**จำนวน ๓๓ อัตรา ดังนี้** ๑.ปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา ๒. สำนักปลัดจำนวน ๑๑ อัตรา ๓. หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา ๔. กองคลังจำนวน ๖ อัตรา ๕. กองช่างจำนวน ๕ อัตรา ๖. กองการศึกษาฯจำนวน ๔ อัตรา ๗. กองสาธารณสุขฯจำนวน ๕ อัตรา	**จำนวน ๓๐ อัตรา ดังนี้** ๑. ปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา ๒. สำนักปลัด จำนวน ๑๓ อัตรา ๓.หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา ๔. กองคลังจำนวน ๕ อัตรา ๕. กองช่างจำนวน ๔ อัตรา ๖. กองสาธารณสุข ๖ อัตรา
จำนวนลูกจ้างประจำ	**จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้** ๑. กองช่าง ๑ อัตรา	**จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้** ๑.สำนักปลัด ๑ อัตรา ๒.กองช่าง ๑ อัตรา
จำนวนพนักงาน จ้างตามภารกิจ	**จำนวน ๑๓ อัตรา ดังนี้** ๑. สำนักปลัด จำนวน ๕ อัตรา ๒. กองคลัง จำนวน ๔ อัตรา ๓. กองช่างจำนวน ๒ อัตรา ๔. กองการศึกษาฯจำนวน ๑ อัตรา ๔. กองสาธารณสุขฯ จำนวน ๑ อัตรา	**จำนวน ๑๙ อัตรา ดังนี้** ๑. สำนักปลัด จำนวน ๗ อัตรา ๒. กองคลังจำนวน ๗ อัตรา ๓. กองช่างจำนวน ๔ อัตรา ๔. กองสาธารณสุข ๑ อัตรา
จำนวนพนักงานจ้างทั่วไป	**จำนวน ๑๕ อัตรา ดังนี้** ๑. สำนักปลัดจำนวน ๖ อัตรา ๒. กองช่างจำนวน ๕ อัตรา	**จำนวน ๙ อัตรา ดังนี้** ๑. สำนักปลัด จำนวน ๕ อัตรา ๒. กองช่าง จำนวน ๔ อัตรา

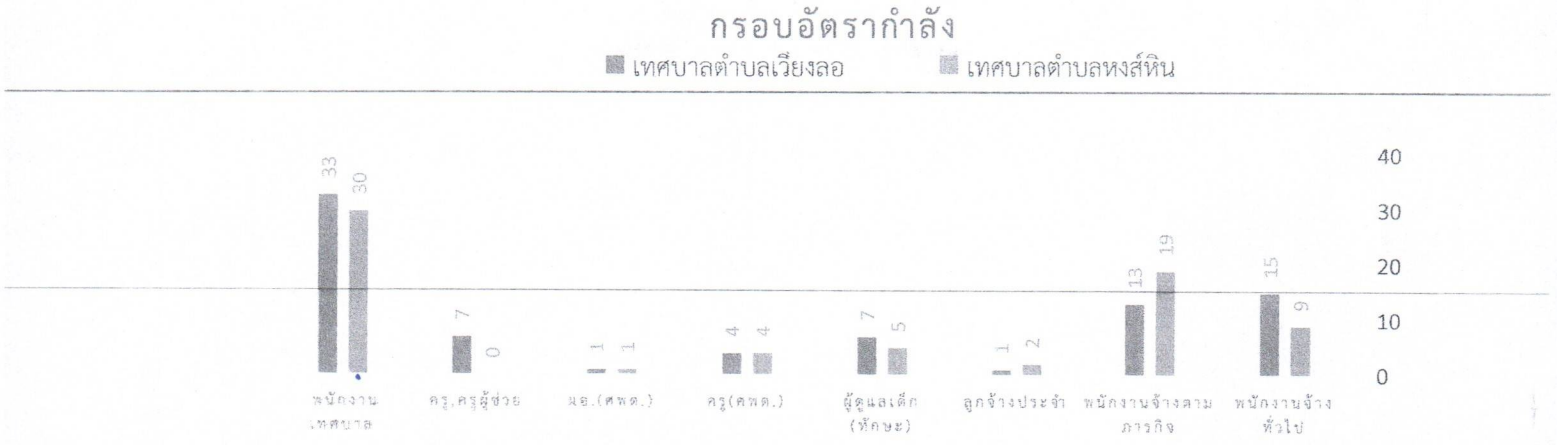
	๓. กองการศึกษา ๑ อัตรา	
ครู	**จำนวน ๗ อัตรา**	-
ครู (ศพด.)	**จำนวน ๑ อัตรา**	**จำนวน ๑ อัตรา**
ครู (ศพด.)	**จำนวน ๓ อัตรา**	**จำนวน ๔ อัตรา**
ผดด. (ผู้มีทักษะ)	**จำนวน ๗ อัตรา**	**จำนวน ๕ อัตรา**
งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	**๖๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท**	**๕๕,๕๐๐,๐๐๐ บาท**

<u>ข้อมูลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙</u>
<u>เทศบาลตำบลหงส์หิน อำเภอจุน จังหวัดพะเยา</u>

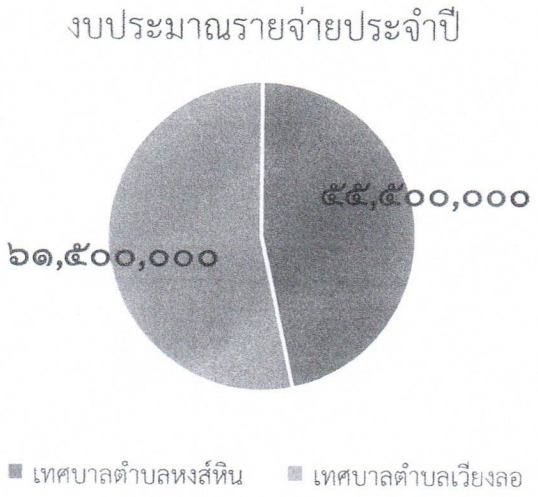
จากการเปรียบเทียบโครงสร้างส่วนราชการ อัตรากำลัง และงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมาของเทศบาลตำบลหงส์หินกับเทศบาลตำบลเวียงลอ ซึ่งเป็นเทศบาลประเภทเดียวกันที่อยู่ในพื้นใกล้เคียง จึงมีข้อเปรียบเทียบตามกราฟ ดังนี้



๑.ด้านโครงสร้างส่วนราชการ มีความแตกต่างกัน เนื่องจากเทศบาลตำบลเวียงลอ มีโครงสร้างส่วนราชการ ๖ ส่วนราชการ ส่วนเทศบาลตำบลหงส์หิน มี ๕ ส่วนราชการ เนื่องจากงานการศึกษาของเทศบาลตำบลหงส์หินอยู่ในฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัด



๒. ด้านกรอบอัตรากำลัง จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้ง สองแห่ง มีอัตรากำลังเฉลี่ยแล้วไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก



๓. ด้านงบประมาณรายจ่ายประจำปี จะเห็นได้ว่าเทศบาลตำบลหงส์หินได้ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีใกล้เคียงกับเทศบาลตำบลเวียงลอ เนื่องจากเทศบาลตำบลหงส์หินกับเทศบาลตำบลเวียงลอได้ประมาณการรายรับจากรายได้ที่รัฐบาลจัดสรรให้ในปีงบประมาณที่ผ่านมาเป็นตัวกำหนดที่จะตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีถัดไป

<u>๓.๘ มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง</u>
ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๔ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน
"ข้อ ๒๗๔ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

(๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

"ข้อ ๒๗๕ วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) ดำเนินการเอง หรืออาจมอบให้เทศบาลหรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการหรือดำเนินการร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ส่วนราชการ หรือ หน่วยงานอื่น โดยวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็น และความเหมาะสม ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

(๒) การฝึกอบรม

(๓) การศึกษาหรือดูงาน

(๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร"

เทศบาลตำบลหงส์หิน พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ให้กับบุคลากรในสังกัด อย่างน้อยควรประกอบด้วย

(๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

(๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

(๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

(๔) การบริการเป็นเลิศ

(๕) การทำงานเป็นทีม

และพิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในเทศบาลตำบลหงส์หิน เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ในทุกวาระ ทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ในตัวบุคลากร และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการปฏิบัติงานตามแผนการพัฒนาเทศบาลตำบลหงส์หิน ซึ่งได้นำเอาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ และทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓เป็นแนวทางในการพัฒนา โดยการจัดทำแผนพัฒนาตำบลได้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการกำหนดปัญหา ความต้องการร่วมกันของประชาชนทุกภาคชั้น โดยนำเอาความคิดของทุกภาคส่วนในเขตเทศบาลทุกระดับ มาสังเคราะห์เชื่อมโยงเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบให้เกิดเป็น "ความต้องการร่วม" ที่ประชาชนยอมรับร่วมกัน โดยคำนึงถึงภาครวมการพัฒนาที่ผ่านมา สถานการณ์และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกเทศบาล เพื่อนำไปสู่ตำบลที่พึงประสงค์ พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงและสร้างคุณค่าที่ดีให้เกิดขึ้นในเขตเทศบาล **เพื่อให้ "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่งยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ** โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบบริหารจัดการภายในที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกระดับ อันจะทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนที่มี "คน" เป็นศูนย์กลางได้อย่างแท้จริง ผลการประเมินการพัฒนาของเทศบาลตำบลหงส์หิน ที่ผ่านมาจะชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาได้

ประสบความสำเร็จในระดับหนึ่งแต่ยังขาดบางส่วนที่ยังต้องการพัฒนาต่อไปอีก สภาพปัญหาสังคมในตอนนี้ยังประสบปัญหาอยู่ เช่น ปัญหาศีลธรรม ยาเสพติด ปัญหาความยากจน ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีรายละเอียด ดังนี้

ก.ปัญหาด้านต่าง ๆ

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑) ปัญหาการคมนาคมภายในเขตเทศบาล ยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง

๒) ปัญหาสิ่งสาธารณประโยชน์ได้รับการซ่อมแซม บำรุงรักษายังไม่ทั่วถึง

๓) การขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง

๔) สถานที่ที่เหมาะสมในการก่อสร้างให้เป็นแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอยู่ในพื้นที่เขตป่าสงวนแห่งชาติ เขตอุทยานแห่งชาติ ป่าอนุรักษ์ ซึ่งยากต่อการดำเนินโครงการ

๕) ระบบประปาในเขตเทศบาลยังไม่สนองต่อความต้องการของชุมชนทั้งปริมาณและคุณภาพ

๖) การติดตั้งโทรศัพท์ (โทรศัพท์บ้านและสาธารณะ) ยังไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

<u>การเกษตร</u>

๑) ปัญหาที่ดินไม่มีเอกสารสิทธิ์และไม่มีที่ทำกินเพียงพอ

๒) การทำการเกษตรในฤดูแล้งของเกษตรกรมีน้อยมากเนื่องจากไม่มีแหล่งน้ำและปริมาณน้ำไม่เพียงพอ

๓) การส่งเสริมการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ทั้งในเชิงอุตสาหกรรมครัวเรือน พาณิชย์ และการตลาดยังขาดความเชื่อมโยง

๔) ราคาผลผลิตทางการเกษตรต่ำในขณะที่ต้นทุนในการผลิตสูง

๕) สภาพของดินเสื่อมคุณภาพ

๖) การปลูกพืชบางชนิดไม่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่

๗) สภาพพื้นที่ทำการเกษตรยังไม่มีการวางแผนที่เหมาะสม (การจัดรูปที่ดิน)

๘) เกษตรกรส่วนใหญ่ยังใช้สารเคมีมากเกินความจำเป็นทำให้มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ

<u>การลงทุน</u>

๑) เงินทุนหมุนเวียนสนับสนุนการประกอบการไม่เพียงพอ

๒) การไม่มีงานทำหลังฤดูเก็บเกี่ยว

๓) แรงงานในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นแรงงานด้อยฝีมือและขาดความรู้

<u>การพาณิชย์</u>

๑) ขาดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการผลิต การเพิ่มผลผลิต การพัฒนาคุณภาพสินค้า ผลิตภัณฑ์

๒) การจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนยังไม่มีตลาดรองรับอย่างเพียงพอ

๓) ไม่มีตลาดกลางเพื่อรองรับผลผลิตทางการเกษตร

<u>การท่องเที่ยว</u>

๑) แหล่งท่องเที่ยวยังไม่ได้รับการพัฒนาที่เหมาะสม

๒) ไม่มีศูนย์กลางการให้บริการการท่องเที่ยวที่ครบวงจร

๓) การคมนาคมไม่สะดวก

๔) ถนนเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยวชำรุด

๕) การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวขาดความต่อเนื่องและเป็นการเผยแพร่ข้อมูลในเชิงรับ (ตั้งรับอยู่ ณ ที่ทำการ)

๖) ระบบการบริการข้อมูลยังขาดความจูงใจและเชื่อมโยงไปสู่การท่องเที่ยวในสถานที่อื่นๆ

การวางแผน

๑) บุคลากรที่มีความชำนาญในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นไม่เพียงพอ

๒) บุคลากรยังขาดความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อปฏิบัติใหม่ๆ ของกิจการที่ได้รับการถ่ายโอน

๓.ปัญหาด้านสังคม

การศึกษา

๑) เด็กก่อนวัยเรียน นอกระบบโรงเรียน ขาดความเสมอภาคและโอกาส เข้ารับบริการเตรียมความพร้อม ขาดการจัดบริหารจัดการ

๒) โอกาสทางการศึกษาของเด็กไม่เท่าเทียมกัน ทั้งในด้านสื่อการเรียน การสอนครู/อาจารย์ และอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓) เครื่องมือ เครื่องใช้หรืออุปกรณ์การเรียนการสอนและเทคโนโลยีไม่เพียงพอ และเอื้อให้นักเรียนนักศึกษารู้จักคิด วิเคราะห์ด้วยตนเองหรือริเริ่มแนวคิดใหม่

๔) ช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนยังไม่เพียงพอ เช่น ห้องสมุดประชาชน ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เป็นต้น

ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑) มีข้อจำกัดทางด้านบุคลากรเผยแพร่ทางศาสนาและวัฒนธรรม ทั้งเชิงปริมาณคุณภาพ และงบประมาณรวมทั้งการทำนุบำรุงยังไม่เป็นระบบ

๒) ประชาชน เยาวชนบางส่วนขาดความรู้ ความเข้าใจและเห็นคุณค่ามรดกทางวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓) ไม่มีศูนย์เรียนรู้หรือพิพิธภัณฑ์ของเทศบาลสำหรับการศึกษาทั้งในและนอกระบบ

สุขภาพอนามัย

๑) ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการป้องกันโรค และขาดการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน

๒) ประชาชน เยาวชน ให้ความสนใจในการออกกำลังกายและเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพน้อย

๓) ขาดอุปกรณ์ในการออกกำลังกายและเล่นกีฬา

๔) สถานีอนามัยให้การบริการยังไม่ทั่วถึงแก่ประชาชนเท่าที่ควร

๕) ระบบข้อมูลข่าวสารขาดการเชื่อมโยง

สวัสดิการสังคม

๑) ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อเอดส์และผู้ด้อยโอกาสอื่นๆ ยังไม่ได้รับการดูแลช่วยเหลืออย่างทั่วถึง การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒) การเกิดภัยธรรมชาติโดยเฉพาะอุทกภัยและวาตภัยทำให้เกิดความเสียหายแก่พืชผลทางการเกษตรและบ้านเรือนราษฎร

๓) เครื่องมือ เครื่องใช้ เทคโนโลยีของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยของประชาชนล้าสมัย และไม่เพียงพอ อันส่งผลต่อประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมและยาเสพติด

๔) บุคลากรขาดทักษะ ความรู้ในการช่วยเหลือและบรรเทาสาธารณภัย

<u>การทุจริตและประพฤติมิชอบ</u>

๑) ข้าราชการและประชาชนยังมีความตระหนักและจิตสำนึก การมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบน้อย

๒) ประชาชนขาดการเข้าร่วมในการจัดซื้อจัดจ้าง

<u>การคุ้มครองผู้บริโภค</u>

๑) ประชาชนยังขาดความรู้ด้านการคุ้มครองผู้บริโภค

๒) ประชาชนถูกเอารัดเอาเปรียบจากผู้ค้า

<u>การแก้ไขปัญหายาเสพติด</u>

๑) ขาดความต่อเนื่องของการป้องกันและปราบปราบยาเสพติด

๒) ยาเสพติดยังไม่หมดไปจากพื้นที่

<u>ด้านสิทธิเด็กและสตรี</u>

๑) การถูกละเมิดสิทธิเด็กและสตรี

๒) มีแหล่งเสี่ยงที่เป็นอันตรายต่อเด็กและสตรี

๔ ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

๑) ประชาชนยังไม่มีความเข้าใจและมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งระดับท้องถิ่น

๒) ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นน้อย

๓) ขาดการประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของ อปท.

๔) เครื่องจักรกล วัสดุ อุปกรณ์ มีอายุการใช้งานมากและมีจำนวนไม่เพียงพอกับความต้องการใช้งาน

๕) สำนักงานคับแคบ บุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑) ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ตื้นเขิน เน่าเสีย

๒) การเพิ่มขึ้นของปริมาณขยะ/และวัชพืชตามไหล่ทาง/ปัญหาความสะอาด

๓) ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการดูแล รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔) การปล่อยของเสียจากโรงงานอุตสาหกรรมและบ้านเรือนราษฎร โดยไม่มีการบำบัด

๕) การใช้สารเคมีในการเกษตรทำให้เกิดสารพิษตกค้างและไหลลงสู่แหล่งน้ำ

ข. การวิเคราะห์ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนาที่ผ่านมาของเทศบาลตำบลหงส์หิน

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ตามแผนพัฒนาของเทศบาลตำบลหงส์หินที่ผ่านมา ส่วนใหญ่จะเน้นหนักไปในด้านโครงสร้างพื้นฐานเสียเป็นส่วนใหญ่ไม่ว่าจะเป็น ถนน แหล่งน้ำก็ดี ซึ่งโดยสภาพความเป็นจริงแล้วเรื่องต่างๆ เหล่านี้ยังเป็นปัญหาและความต้องการของประชาชนอยู่ สังเกตจากการที่ได้ออกไปจัดเวทีประชาคมในพื้นที่หมู่บ้าน ที่ผ่านมาส่วนมากความต้องการของประชาชนที่จะให้ เทศบาลดำเนินการนั้น ก็คือเรื่องการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานเป็นลำดับแรก การส่งเสริมอาชีพ การสวัสดิการสังคม การจัดการศึกษา (อุปกรณ์การเรียนการสอน) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมเป็นลำดับรองลงมาตามลำดับ

แต่อย่างไรก็ตาม เทศบาลตำบลหงส์หิน ก็ได้มีการพัฒนาในเรื่องเหล่านี้ไปมากแล้ว แต่ก็ยังไม่ครอบคลุมพื้นที่ยังจะต้องมีการพัฒนาต่อไปอีกจำนวนหนึ่ง ทั้งนี้ ก็สืบเนื่องจากงบประมาณที่มีจำกัด ในขณะที่โครงการเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมากในแต่ละโครงการ นอกจาก

โครงการที่จะต้องก่อสร้างใหม่แล้วยังมีโครงการที่จะต้องบูรณะ ปรับปรุง ซ่อมแซม อีกส่วนหนึ่ง ซึ่งจะต้องนำไปบรรจุไว้ในแผนพัฒนาด้วย

๒.การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ถึงแม้ว่าปัญหาในลำดับแรกของการพัฒนาเทศบาลตำบลหงส์หิน คือ การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานก็ตาม แต่มิได้หมายความว่าเทศบาลตำบลหงส์หินจะต้องนำเอางบประมาณไปดำเนินการเฉพาะโครงสร้างพื้นฐานเท่านั้น ที่ผ่านมาได้มีการตั้งงบประมาณในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชนก็ยังมีอยู่แต่ ไม่มากนัก ส่วนใหญ่จะเป็นการให้การสนับสนุนเล็กๆ น้อยๆ เสริมโครงการที่ชุมชนทำอยู่แล้ว โดยที่เทศบาลไม่ได้ดำเนินการเองทั้งหมด

ปัญหาในด้านเศรษฐกิจของประชาชนส่วนใหญ่ก็คือ การไม่มีอาชีพเสริมในช่วงหลังฤดูเก็บเกี่ยว ปัญหาการไม่มีความรู้ในเรื่องการแปรรูป การตลาด การไม่มีเงินหมุนเวียน และอีกหลายปัญหาซึ่งเกี่ยวข้องกับปากท้องของชาวบ้าน ซึ่งการพัฒนาที่ผ่านมาในเรื่องต่างๆ เหล่านี้จะดำเนินการโดยส่วนราชการต่างๆ เสียเป็นส่วนใหญ่ โดยที่เทศบาลมิได้เข้าไปมีส่วนร่วมมากนัก

โครงการการส่งเสริมอาชีพที่ส่วนราชการต่างๆ ได้ดำเนินการไว้นั้นส่วนใหญ่จะไม่ค่อยประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร อันเนื่องมาจากการไม่มีส่วนร่วมของประชาชน หรือเป็นโครงการที่ไม่เกิดจากการรวมกลุ่มของประชาชนอย่างแท้จริง และการรวมกลุ่มนั้นส่วนมากจะเน้นทางด้านเศรษฐกิจคือ เอาเงินหรือกำไรเป็นตัวตั้งในการดำเนินงาน สินค้าที่ผลิตออกมามีปัญหาในเรื่องของการตลาด การนำสินค้าไปจำหน่ายซึ่งไม่สามารถที่จะต่อสู้แข่งขันกับผู้ผลิตสินค้าของเอกชนได้แทนที่จะผลิตออกมาเพื่อใช้ในครัวเรือน ในกลุ่มของตนเอง และประชาชนในพื้นที่ได้ใช้ได้บริโภคก่อน ซึ่งเป็นการลดรายจ่ายที่เหลือ จึงค่อยขยายตลาดออกไปยังชุมชนอื่นเป็นการเพิ่มรายได้ ซึ่งเป็นไปตามหลัก “เศรษฐกิจแบบพอเพียง”

อีกปัญหาหนึ่งก็คือ ความต่อเนื่องของโครงการที่ผ่านมาจากการจัดทำโครงการด้านอาชีพไม่ค่อยมีความต่อเนื่อง และขาดการติดตามประเมินผลโครงการทำให้การพัฒนาของกลุ่มอาชีพด้านวิชาการ ด้านการบริหารงานของกลุ่ม การพัฒนาการผลิต ไม่มีการพัฒนาเท่าที่ควรหรือไม่ก็ยุบเลิกไปทำให้งบประมาณสูญเปล่า

๓.การพัฒนาด้านสังคม

การพัฒนาทางด้านสังคม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการศึกษา สุขภาพอนามัย สวัสดิการสังคม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และการพัฒนาอื่นๆ ที่ทำให้คนในสังคมอยู่รวมกันอย่างมีความสุขเป็นสังคม ที่มีคุณภาพ ที่ผ่านมาเทศบาล ได้ดำเนินการพัฒนาในด้านนี้โดยส่วนใหญ่จะเน้นในเรื่องของการจัดหาวัสดุเครื่องครัว เต็นท์ โต๊ะ เก้าอี้ เครื่องขยายเสียงของชุมชน ส่วนในด้านของการศึกษาก็จะเน้นการสนับสนุนในรูป การส่งเสริมอาชีพนักเรียน การสนับสนุนทุนการศึกษา หรือการจัดกิจกรรมของโรงเรียน / สถานศึกษา เช่น ร่วมจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาโรงเรียน , กีฬาชุมชน / หมู่บ้าน ซึ่งเรื่องเหล่านี้หมู่บ้าน / ชุมชน ยังมีความต้องการให้ เทศบาลเข้าไปดำเนินการอยู่

สำหรับในเรื่องของการจัดสวัสดิการสังคมโดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาส เช่น ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อเอดส์ การให้ความช่วยเหลือยังไม่ทั่วถึง อันมีสาเหตุมาจากเรื่องของงบประมาณที่จะต้องให้ความช่วยเหลือบุคคลเหล่านี้ ในรูปของเงินเบี้ยยังชีพ เงินสงเคราะห์ ซึ่งเทศบาล พึงจะได้รับการถ่ายโอนมาจากกรมประชาสงเคราะห์ (เดิม) จึงยังไม่มีการตั้งงบประมาณในการนี้ไว้ และคาดว่าในปีต่อไปเทศบาลจะต้องเตรียมการและจัดตั้งงบประมาณเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลกลุ่มนี้ตามศักยภาพ

อีกประการหนึ่ง ในเรื่องศูนย์การบริการแก่ผู้ด้อยโอกาส กลุ่มต่างๆ ในสังคม หรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนมี ไม่เพียงพอกับจำนวนผู้ด้อยโอกาสที่มีอยู่

ในเรื่องของสุขภาพอนามัยนั้น เทศบาลมีส่วนร่วมเข้าไปดำเนินการหรือจัดทำโครงการที่เกี่ยวกับเรื่องการรักษาสุขภาพอนามัยของประชาชนอยู่บ้าง อาทิ การป้องกันโรค เช่น การฉีดยากำจัดยุง การรณรงค์ป้องกันโรคไข้เลือดออก การประชาสัมพันธ์ รณรงค์การป้องกันโรคเอดส์ การแก้ไขปัญหายาเสพติด เป็นต้น แต่ก็ยังไม่ทั่วถึงและเพียงพอ รวมทั้งการจัดทำโครงการไม่ต่อเนื่อง

๔.ด้านการเมือง การบริหาร

การพัฒนาในด้านการเมืองการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพะเยา ส่วนใหญ่จะเน้นในเรื่องของการจัดซื้อจัดหา วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน มากกว่าที่จะนำไปพัฒนาในเรื่องของการฝึกอบรม การให้ความรู้ในเรื่องของการเมือง การปกครอง และการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสัดส่วนของการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาในด้านนี้มีจำนวนมากพอสมควร เมื่อเทียบกับการพัฒนาในด้านอื่นๆ เช่น ด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งยังไม่สอดคล้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นปัจจุบัน เช่น ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในด้านการเมือง ประชาชนยังไม่เข้าใจในระบบการบริหารงานการเมืองท้องถิ่น ยังไม่รู้ว่าการมีส่วนร่วมในทางการเมืองนั้นประชาชนจะได้รับประโยชน์อย่างไร จึงทำให้การพัฒนาที่ผ่านมาเกิดจากผู้มีผลประโยชน์เพียงไม่กี่คน

การพัฒนาในด้านการเมือง การบริหารนั้นควรที่จะมีการพัฒนาคนเป็นลำดับแรก โครงการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ และสร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในเรื่องของการมีส่วนร่วมและเล็งเห็นถึงความสำคัญ ของการมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองท้องถิ่น รวมทั้งการตรวจสอบการบริหารงานของหน่วยงาน บริหารงานขององค์กร

๕.ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การจัดทำโครงการพัฒนาในด้านนี้ของเทศบาล ส่วนใหญ่จะเป็นโครงการเกี่ยวกับการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ เช่น การขุดลอกลำน้ำที่ตื้นเขิน การวางท่อระบายน้ำเพื่อป้องกันปัญหาน้ำท่วม การปลูกป่าก็มีบ้างเล็กน้อย และโครงการในเรื่องของการฝึกอบรม เพื่อสร้างจิตสำนึกของประชาชนในการดูแล รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม เช่น การสร้างจิตสำนึกในการทิ้งขยะ การคัดแยกขยะ เป็นต้น

ที่ผ่านมา ปัญหาสำคัญของเทศบาลในเรื่องของการจัดการสิ่งแวดล้อมก็คือเรื่องขยะ โดยเฉพาะเรื่องการไม่มีสถานที่ที่จะต้องนำไปก่อสร้างเพื่อกำจัดขยะของเทศบาลดังนั้น สิ่งที่พอจะกระทำได้ในตอนนี้ก็คือการรณรงค์สร้างจิตสำนึกและการสร้างความเข้าใจแก่ประชาชนให้เห็นถึงความสำคัญของการที่จะต้องมีสถานที่เพื่อกำจัดขยะของชุมชน และวิธีการกำจัดขยะมูลฝอยที่ถูกวิธี

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหงส์หิน

ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดขอบเขตไว้อย่างชัดเจนซึ่งครอบคลุมทุกด้าน ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหา สนับสนุนส่งเสริม ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่โดยใช้ จุดแข็ง-จุดอ่อน-โอกาส-ภัยคุกคาม ในพื้นที่ ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก ภารกิจรองเทศบาลกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น โดยมีการวิเคราะห์ภารกิจด้านต่าง ๆ

และได้กำหนดแบ่งหัวข้อให้ตรงกับสภาพปัญหาความสอดคล้องกับสภาพพื้นที่ ความต้องการของประชาชน โดยกำหนดภารกิจของเทศบาล เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวกำหนด
อยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
๒) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๓) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
๔) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
๕) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๖) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๗) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๘) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
๙) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
๑๐) การสาธารณูปการ
๑๑) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
๑๒) การผังเมือง
๑๓) การควบคุมอาคาร

๕.๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๒) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๓) ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
๕) การจัดการศึกษา
๖) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ))
๗) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๘) การส่งเสริมกีฬา
๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๒) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๓) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๔) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๕) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
๖) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
๗) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
๘) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

๕.๔.ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจทีเกี่ยวข้องดังนี้

๑) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๒) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๓) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

๔) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๕.๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่ เกี่ยวข้องดังนี้

๑) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๒) การจัดการศึกษา

๓) การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๔) การจัดพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น

๒) ประสานและให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจหน้าที่เทศบาล ได้นำวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็ง โอกาสภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ ดังนี้

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาของเทศบาล

ก.จุดแข็ง (Strength)

๑) อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน ทำให้รับทราบปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างแท้จริง

๒) มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการนโยบาย การเงิน การคลัง มีความ คล่องตัวในการดำเนินการพัฒนาท้องถิ่น

๓) มีเครื่องมือ อุปกรณ์และบุคลากรสามารถให้ความช่วยเหลือแก่ราษฎรได้ทันท่วงที

๔) มีรายได้จากการจัดเก็บภาษีเพื่อนำมาพัฒนาท้องถิ่น

๕) สามารถออกกฎหมาย (ตามข้อบังคับ , ข้อบัญญัติ) ใช้บังคับในพื้นที่ได้เอง

๖) ชุมชนมีวัฒนธรรมประเพณี วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง มีศูนย์วัฒนธรรมพื้นบ้าน

๗) เทศบาลตำบลหงส์หิน เป็นภูมินิเวศน์เหมาะสมที่จะเป็นเมืองน่าอยู่ น่าอาศัย และน่าท่องเที่ยวในเชิงอนุรักษ์

ข. จุดอ่อน (Weakness)

๑) นักการเมืองท้องถิ่นยังมีความรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ จิตสำนึก และความกระตือรือร้น ในการพัฒนาท้องถิ่นยังไม่เพียงพอ

๒) ความไม่เข้าใจในระเบียบกฎหมาย ข้อปฏิบัติของบุคลากร

๓) ขาดการส่งเสริมด้านการพัฒนาความรู้ของบุคลากร

๔) เครื่องจักรกล เครื่องมือ อุปกรณ์ ที่ใช้เพื่อการพัฒนามีไม่เพียงพอกับงานที่รับผิดชอบ

๕) การประสานงาน การบูรณาการและความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีน้อย

๖) ประชากรส่วนใหญ่อยู่ภาคเกษตรกรรม และมีรายได้ต่ำ

๗) เทศบาลตำบลหงส์หิน ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินโครงการขนาดใหญ่

๘) งบประมาณการพัฒนาไม่เพียงพอต่อความต้องการในการแก้ไขปัญหาของประชาชน

๙) ปัญหาหนี้สิน และการขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ

๑๐) มีปัญหาการรุกล้ำและทำลายทรัพยากรธรรมชาติโดยเฉพาะป่าไม้

๑๑) เกษตรกรขาดความรู้ในการเพิ่มมูลค่าสินค้าการเกษตร การตลาด

ค. โอกาส (Opportunity)

๑) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มีนโยบายเกี่ยวกับการถ่ายโอนงานในการพัฒนา โดยให้ท้องถิ่น ดำเนินการและให้ความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมากขึ้น

๒) รัฐบาลได้กระจายงบประมาณลงสู่กับท้องถิ่นมากขึ้น

๓)รัฐบาลมีนโยบายผลักดันและให้ความสำคัญกับยุทธศาสตร์การพัฒนา " กลุ่มล้านนา ซึ่งมีจังหวัดพะเยาอยู่ในกลุ่มนี้ด้วย

๔)รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ และถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น

ง. ข้อจำกัด / อุปสรรค (Threat)

๑) ระเบียบ ประกาศ เกี่ยวกับการบริหารงานไม่ชัดเจน

๒) แนวเขตพื้นที่ของ อปท.ไม่ชัดเจน เป็นอุปสรรคในทางด้านการพัฒนาด้านสาธารณูปโภคสาธารณูปการ

๓) พื้นที่ส่วนใหญ่อยู่เขตป่างวนเป็นอุปสรรคในการพัฒนา

๔) มีปัญหาสุขภาพ ปัญหายาเสพติด ปัญหาผู้ด้อยโอกาส

๕) สภาวการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๖) ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมรากฐานทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ และหันไปนิยมวัฒนธรรมต่างชาติมากขึ้น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลตำบลหงส์หินจะดำเนินการ

จากการวิเคราะห์ ในภารกิจ ตามข้อ ๕ เทศบาลตำบลหงส์หินแล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ให้ครอบคลุมทั่วถึง ได้แก่

ก.ภารกิจหลัก

๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๒) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๓) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
๔) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๕) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๖) เทศพาณิชย์
๗) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
๘) การสาธารณูปการ
๙) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
๑๐) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๑๑) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๑๒) ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๑๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๑๔) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๑๕) การส่งเสริมกีฬา
๑๖) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๑๗) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๑๘) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๑๙) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
๒๐) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
๒๑) การจัดการศึกษา
๒๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒๓) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒๔) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๒๕) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๒๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
๒๗) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๒๘) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๒๙) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๓๐) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๓๑) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

๓๒) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

ข. ภารกิจรอง

๑) ให้มีตลาด

๒) การจัดให้มีและควบคุมตลาด และที่จอดรถ

๓) การผังเมือง

๔) การควบคุมอาคาร

๕) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้

๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

๗) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

๘) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

๙) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

๑๐) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๑๒) การขนส่งและการวิศวกรรม

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลหงส์หิน ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

๑) สำนักปลัด

๒) กองคลัง

๓) กองช่าง

๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕) หน่วยตรวจสอบภายใน

เทศบาลตำบลหงส์หิน ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังเดิม โดยแยกเป็นข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๘ อัตรา ครูเทศบาล ๕ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๒๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๙ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๗๐ อัตรา ดังนั้นเทศบาลตำบลหงส์หิน จึงได้วิเคราะห์การกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานเทศบาล ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่แล้วตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.	ปลัดเทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	จำนวน ๑ อัตรา
	หน่วยตรวจสอบภายใน	
๑.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	จำนวน ๑ อัตรา
	สำนักปลัด	
๑.	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	จำนวน ๔ อัตรา
๒.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๓.	นิติกร (ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๔.	นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	จำนวน ๑ อัตรา

๕.	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๖.	นักจัดการทะเบียนและบัตร (ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๗.	นักวิชาการศึกษา (ชก.) ๑ (ปก.) ๑.	จำนวน ๒ อัตรา
๘.	เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
๙.	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>	จำนวน ๑ อัตรา
๑.	นักจัดการงานทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	
๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	จำนวน ๑ อัตรา
๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	จำนวน ๑ อัตรา
๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (คุณวุฒิ)	จำนวน ๒ อัตรา
๔.	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ)	จำนวน ๑ อัตรา
๕.	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (คุณวุฒิ)	จำนวน ๑ อัตรา

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรในสำนักปลัดแล้ว พบว่าปริมาณงานและบุคลากร สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณ ในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งใดอีก ๓๘

	กองคลัง	
๑.	**นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น)**	**จำนวน ๓ อัตรา**
๒.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
๓.	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	
๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	จำนวน ๒ อัตรา
๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	จำนวน ๑ อัตรา
๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	จำนวน ๑ อัตรา
๔.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(คุณวุฒิ)	จำนวน ๒ อัตรา
๕.	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (คุณวุฒิ)	จำนวน ๑ อัตรา

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรในกองคลังแล้ว พบว่าปริมาณงานและบุคลากร สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งใดอีก

กองช่าง

๑.	นักบริหารงานช่าง (ระดับต้น)	จำนวน ๓ อัตรา
๒.	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
	ลูกจ้างประจำ	
๑.	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	จำนวน ๑ อัตรา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	
๑.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	จำนวน ๑ อัตรา
๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	จำนวน ๑ อัตรา
๓.	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (คุณวุฒิ)	จำนวน ๑ อัตรา
๔.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	จำนวน ๑ อัตรา
	พนักงานจ้างทั่วไป	
๑.	คนงานทั่วไป	จำนวน ๒ อัตรา
๒.	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน ๑ อัตรา
๓.	พนักงานสูบน้ำ	จำนวน ๑ อัตรา

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรในกองช่างแล้ว พบว่าปริมาณงานและบุคลากร สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งใดอีก

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑.	นักบริหารงานสาธารณสุขฯ (ระดับต้น)	จำนวน ๓ อัตรา
๒.	นักวิชาการสุขาภิบาล (ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๓.	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง.)	จำนวน ๒ อัตรา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑ อัตรา
๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมแล้ว พบว่าปริมาณงานและบุคลากร สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งใดอีก

๘.๒.การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลหงส์หิน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างข้าง ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลหงส์หิน และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ –๒๕๖๙

เทศบาลตำบลหงส์หิน อำเภอจุน จังหวัดพะเยา

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
<u>สำนักปลัดเทศบาล</u> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีคนครอง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักจัดการงานบริหารงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผอ.(ศพด.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอจัดสรรฯ
ครู (ศพด.)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	มีคนครอง
ลูกจ้างประจำ								
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ(คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ (ถ่ายโอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยนายช่างโยธา(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการสุขาภิบาล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
รวมพนักงานเทศบาล	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจาก เงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑ เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)

๒ เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)

๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
- เงินวิทยฐานะ
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

ฯลฯ

(๒) ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คิดจากขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำ คนละ ๑ ขั้น ในแต่ละปี กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร ๒ คูณ ๑๒ เดือน)

(๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวม คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี

(๔) รวมทั้งหมด

(๕) ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๑๕ % คิดจาก (๔) ในแต่ละปี)

(๖) คิดจาก (๔) + (๕)

(๗) คิดจาก (๖) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๑	๑	๘๙๓,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๒๔๐	๒๔,๒๔๐	๒๔,๐๐๐	๙๑๗,๖๔๐	๙๑๗,๖๔๐	๙๑๗,๔๐๐	
	(นักบริหารงานท้องถิ่น)																	
	หน่วยตรวจสอบฯ ๑๒																	
๒	นักวิชาการตรวจสอบฯ	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๖๙,๒๔๐	๓๖๙,๖๐๐	
	สำนักปลัด ๐๑																	
๓	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๑	๑	๕๖๔,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๘๑,๘๘๐	๕๘๒,๙๖๐	๕๘๒,๙๖๐	
	(นักบริหารงานทั่วไป)																	
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	๑	๑	๔๕๓,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๖๖,๙๒๐	๔๖๗,๐๔๐	๔๖๗,๐๔๐	
	(นักบริหารงานทั่วไป)																	
๕	หัวหน้าฝ่ายป้องกันฯ	ต้น	๑	๑	๓๙๔,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๐๗,๔๐๐	๔๐๗,๔๐๐	๔๐๗,๕๒๐	
	(นักบริหารงานทั่วไป)																	
๖	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	ต้น	๑	๑	๔๕๓,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๖๖,๙๒๐	๔๖๗,๐๔๐	๔๖๗,๐๔๐	
	(นักบริหารงานทั่วไป)																	
๗	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๘๙,๘๔๐	๑๘๙,๐๐๐	
๘	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๐๙,๐๘๐	
๙	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๓๖,๗๒๐	๓๓๗,๐๘๐	
๑๐	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๐,๒๐๐	๒๕๐,๒๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๒๕๔,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๖๕,๘๐๐	๒๖๖,๐๔๐	
๑๒	นิติกร	ชก.	๑	๑	๔๘๓,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๙๖,๓๒๐	๔๙๖,๔๔๐	๔๙๖,๖๘๐	
๑๓	นักจัดการงานทะเบียนฯ	ชก.	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๔๙,๐๔๐	๔๔๙,๐๔๐	
๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๑๘๐,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๘,๘๘๐	๑๘๙,๖๐๐	๑๘๙,๘๔๐	๑๘๙,๔๘๐	
๑๕	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง.	๑	๑	๓๓๒,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๓๔๓,๘๐๐	๓๔๔,๐๔๐	๓๔๓,๙๒๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																	
๑๖	ผู้อำนวยการศูนย์ฯ		๑	๑		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๗	ครู		๔	๔		๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๘	ผดด. (พ.ตามภารกิจ) สักลอ	ทักษะ	๑	๑	๕๖,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๑๐๙,๓๒๐	๖๔,๓๒๐	๖๔,๖๘๐	
๑๙	ผดด. (พ.ตามภารกิจ) สักลอ	ทักษะ	๑	๑	๔๕,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๕๓,๐๔๐	๕๓,๔๐๐	๕๓,๖๔๐	
๒๐	ผดด. (พ.ตามภารกิจ) พวงพยอม	ทักษะ	๑	๑	๑๑๗,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๑๒๕,๒๘๐	๑๒๕,๖๔๐	๑๒๖,๐๐๐	
๒๑	ผดด. (พ.ตามภารกิจ)	ทักษะ	๑	๑		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๕,๕๒๐	
๒๒	ผดด. (พ.ตามภารกิจ)	ทักษะ	๑	๑		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๕,๕๒๐	
	ลูกจ้างประจำ																	
๒๓	นักจัดการงานทั่วไป		๑	๑	๓๐๘,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๐,๑๖๐	๓๒๐,๖๔๐	๓๒๑,๐๐๐	
	พนักงานจ้าง																	
๒๔	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๙๔,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๒,๕๖๐	๒๐๒,๙๒๐	๒๐๓,๒๘๐	
๒๕	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	คุณวุฒิ	๑	๑	๒๗๑,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๘๘๐	๒๘๒,๘๔๐	๒๘๓,๓๒๐	๒๘๓,๘๐๐	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๗๖๐	๑๔๔,๐๐๐	
๒๗	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายฯ	คุณวุฒิ	๑	๑	๒๘๔,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๒๙๖,๒๘๐	๒๙๖,๗๖๐	๒๙๗,๒๔๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาฯ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๔๗,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๘๔๐	๑๕๔,๐๘๐	๑๕๔,๓๒๐	
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๗๔,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๑,๓๒๐	๑๘๑,๕๖๐	๑๘๑,๘๐๐	
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๗๐,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๗,๖๐๐	๑๗๗,๙๖๐	๑๗๘,๒๐๐	
๓๑	คนงานทั่วไป		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๓๒	พนักงานขับเครื่องจักรฯ		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๓๓	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองคลัง๐๔																	
๓๔	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	๑	๕๐๙,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๒๒,๗๒๐	๕๒๔,๖๔๐	๕๒๕,๑๒๐	
	(นักบริหารงานคลัง)																	
๓๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	๑	๑	๔๔๐,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๕๓,๘๔๐	๔๕๓,๙๖๐	
	(นักบริหารงานการคลัง)																	
๓๖	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	ต้น	๑	๐	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๒๕,๒๒๐	
	(นักบริหารงานคลัง)																	
๓๗	เจ้าพนักงานการเงินฯ	ปง./ชง	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	
๓๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	
	พนักงานจ้าง																	
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๔๙,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๕๕,๕๒๐	๑๕๕,๗๖๐	
๔๐	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	คุณวุฒิ	๑	๑	๒๗๓,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๘๘๐	๒๘๔,๒๘๐	๒๘๔,๖๔๐	๒๘๕,๑๒๐	
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๖๙,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๕,๙๒๐	๑๗๖,๑๖๐	๑๗๖,๔๐๐	
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๔๙,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๑๒๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๕๕,๔๐๐	๑๕๕,๗๖๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๗๖๐	๑๔๔,๐๐๐	
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บฯ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๖๙,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๗๖,๒๘๐	๑๗๖,๑๖๐	๑๗๖,๕๒๐	
๔๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บฯ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๗๖๐	๑๔๔,๐๐๐	
	กองช่าง๐๕																	
๔๖	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	๑	๔๑๑,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๒๔,๙๒๐	๔๒๔,๘๐๐	
	(นักบริหารงานช่าง)																	
๔๗	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนฯ	ต้น	๑	๐	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๒๕,๒๒๐	
	(นักบริหารงานช่าง)																	
๔๘	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	ต้น	๑	๑	๓๘๐,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๔,๐๘๐	๓๙๓,๙๖๐	๓๙๓,๙๖๐	
	(นักบริหารงานช่าง)																	
๔๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๔๐๖,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๙,๘๘๐	๔๑๙,๖๔๐	๔๑๙,๘๘๐	
	ลูกจ้างประจำ																	
๕๐	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ถ่ายโอนฯ
	พนักงานจ้าง																	
๕๑	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๙๙,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๖๔๐	๒๐๗,๒๔๐	๒๐๗,๖๐๐	๒๐๗,๘๔๐	
๕๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๕๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐	๖,๗๒๐	๑๖๒,๒๔๐	๑๖๒,๖๐๐	๑๖๒,๗๒๐	
๕๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๗๖๐	๑๔๔,๐๐๐	
๕๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๗๖๐	๑๔๔,๐๐๐	
๕๕	พนักงานสูบน้ำ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๕๖	คนงานทั่วไป		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕๗	พนักงานขับเครื่องฯ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองสาธารณสุขฯ ๐๖																	
๕๘	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	ต้น	๑	๑	๗๓๓,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๓๒๐	๒๓,๕๒๐	๒๒,๐๘๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๗,๒๐๐	๗๕๕,๗๖๐	
	(นักบริหารงานสาธารณสุข)																	
๕๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธาฯ	ต้น	๑	๐	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๒๕,๒๒๐	
	(นักบริหารงานสาธารณสุข)																	
๖๐	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข	ต้น	๑	๐	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๒๕,๒๒๐	
	(นักบริหารงานสาธารณสุข)																	
๖๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๑๗,๘๘๐	๓๑๘,๖๐๐	
๖๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๔,๒๔๐	๑๔๔,๑๒๐	
๖๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๔,๒๔๐	๑๔๔,๑๒๐	
	พนักงานจ้าง																	
๖๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๗๖๐	๑๔๔,๐๐๐	
(๔)	รวม		๗๐	๖๔	๑๖,๔๘๘,๘๔๐	๗๐	๗๐	๗๐	-	-	-	๕๖๘,๑๐๑	๕๘๒,๘๖๔	๕๘๙,๔๖๗	๑๗,๐๘๔,๑๘๑	๑๗,๐๗๑,๗๐๔	๑๗,๐๗๗,๓๔๗	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %														๒,๕๖๒,๖๒๗	๒,๕๖๐,๗๕๖	๒,๕๖๑,๖๐๒	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๑๙,๖๔๖,๘๐๘	๑๙,๖๓๒,๔๖๐	๑๙,๖๓๘,๙๔๙	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๓๓.๗๑	๓๒.๐๙	๓๐.๕๗	

ายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ และ ๒๕๖๙ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ดังนี้

วณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖

ายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๕๘,๒๗๕,๐๐๐ บาท = (๕๕,๕๐๐,๐๐๐ x ๕%)+๕๕,๕๐๐,๐๐๐ = ๕๘,๗๕,๐๐๐

วณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗

ายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๖๑,๑๘๘,๗๕๐ บาท = (๕๘,๒๗๕,๐๐๐ x ๕%)+๕๘,๒๗๕,๐๐๐ = ๖๑,๑๘๘,๗๕๐

วณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘

ายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๖๔,๒๔๘,๑๘๘ บาท = (๖๑,๑๘๘,๗๕๐ x ๕%)+๖๑,๑๘๘,๗๕๐ = ๖๔,๒๔๘,๑๘๘

ยโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้ระบุข้อมูลกรอบ
จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

เดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒

มาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

โครงสร้างสำนักปลัด (๐๑)

หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
เลขที่ ๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑

หน่วยตรวจสอบภายใน
๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชก. (๑)
เลขที่ ๓๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑

ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
เลขที่ ๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔

- งานรักษาความสงบ
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑. จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง. (๑)
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (๒)
๓. พนักงานขับรถยนต์ (พ.ทั่วไป) (๑)
๔. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พ.ทั่วไป) (๒)

ฝ่ายอำนวยการ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
เลขที่ ๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานการศึกษา ประเพณี ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานเลขานุการ
- งานรัฐพิธี
- งานธุรการ งานสารบรรณ
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานจัดทำงบประมาณ

๑. นักวิชาการศึกษา ชก.(๑) ปก. (๑)
๒. ครูผู้ดูแลเด็ก (๔)
๓. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๕)
๔. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑)
๕. นักทรัพยากรบุคคล ปก. (๑)
๖. นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ) (๑)
๗. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (๑)
๘. คนงานทั่วไป (๑)
๙. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก. (๑)
๑๐. เจ้าพนักงานธุรการ ชง. (๑)
๑๑. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ (๑)
๑๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

ฝ่ายปกครอง
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
เลขที่ ๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๕

- งานทะเบียนราษฎร
- งานบัตรประจำตัวประชาชน
- งานนิติการ
- งานกิจการสภา
- งานพัฒนาชุมชน
- งานสังคมสงเคราะห์

๑. นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ชก. (๑)
๒. นิติกร ชก. (๑)
๓. นักพัฒนาชุมชน ชก. (๑)
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)
๕. คนงานทั่วไป (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๔	-	-	๒	๕	-	-		๒	-	๔	๑	๑๒	๕	๓๕

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)
เทศบาลตำบลหงส์หิน อำเภอจุน จังหวัดพะเยา

โครงสร้างกองคลัง (๐๔)

กองคลัง
ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
เลขที่ ๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑

ฝ่ายบริหารงานการคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
เลขที่ ๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒

- งานการเงินและบัญชี
- งานระเบียบการคลัง
- งานสถิติการคลัง
- งานธุรการ

๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชง. (๑)
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๒)
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

ฝ่ายพัฒนารายได้
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
เลขที่ ๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓

- งานพัฒนารายได้
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
- งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานพัสดุและทรัพย์สิน

๑. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (๑)
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๒)
๓. ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (๑)
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๓	-	-	-	-	-	-	๒		-	-	๗	-	๑๒

โครงสร้างกองช่าง (๐๕)

กองช่าง
ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
เลขที่ ๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑

ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
เลขที่ ๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒

- งานวิศวกรรม
- งานผังเมือง
- งานสถาปัตยกรรม
- งานธุรการ
- งานควบคุมอาคาร

๑. เจ้าพนักงานธุรการ ชง. (๑)
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
๓. คนงานทั่วไป (๒)

ฝ่ายการโยธา
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
เลขที่ ๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓

- งานสาธารณูปโภค
- งานสวนสาธารณะ
- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ
- งานสำรวจและแผนที่

๑. พนักงานจดมาตรวัดน้ำ (ลูกจ้างประจำ) (๑)
๒. พนักงานสูบน้ำ (พ.ทั่วไป) (๑)
๓. ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (๑)
๔. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)
๕. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)
๖. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พ.ทั่วไป) (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๓	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๔	๔	๑๓

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)
เลขที่ ๓๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑

ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)
เลขที่ ๓๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒

- งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- งานวางแผนสาธารณสุข
- งานศูนย์บริการสาธารณสุข
- งานรักษาความสะอาด
- งานธุรการ

๑. นักวิชาการสุขาภิบาล ชก. (๑)
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

ฝ่ายบริการสาธารณสุข
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)
เลขที่ ๓๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓

- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

๑. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง. (๒)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๓	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	-	๑	-	๗

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	ว่าที่ ร.ต.วิโรจน์ สักลอ	ป.โท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๓๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๒๕,๔๐๐ (๖๐,๔๕๐×๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐×๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐×๑๒)	๘๙๓,๔๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน ๑๒												
๒	นางนันทกาญจน์ เวียงลอ	ป.ตรี ศบ. (การบัญชี)	๓๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐×๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
สำนักปลัดเทศบาล ๐๑												
๓	พ.จ.อ.ณัฐวุฒิ สักลอ	ป.โท รป.ม. (นโยบายสาธารณะ)	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒๒,๙๖๐ (๔๓,๕๘๐×๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)	-	๕๖๔,๙๖๐
๔	นายไชยยา พรรณขาม	ป.โท รป.ม. (นโยบายสาธารณะ)	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐×๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐×๑๒)	-	๔๕๓,๗๒๐
๕	นางสาวพัทธ์ธีรา แสงแก้ว	ป.โท (รปศ.)	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐×๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐×๑๒)	-	๓๙๔,๐๘๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๖	นางสาวชฎาภรณ์ กล้าหาญ	ป.โท รป.ม (การจัดการภาครัฐ)	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๐๕,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐×๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐×๑๒)	-	๓๘๐,๖๔๐
๗	นายเอกวัฒน์ จันดาหาร	ป.ตรี ศึกษาศาตรบัณฑิต (พลศึกษา)	๓๓-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓๓-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐×๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๘	นายสาทร ใจซื่อ	ป.โท ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)	๓๓-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๓-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐×๑๒)	-	-	๓๙๖,๐๐๐
๙	น.ส.สุดารัตน์ จรัสแผ้ว	ป.ตรี บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐×๑๒)	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๑๐	น.ส.เยาวลักษณ์ ไชยสถาน	ป.ตรี รป.ศ.	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๔๑,๔๔๐ (๒๐,๑๒๐×๑๒)	-	-	๒๔๑,๔๔๐
๑๑	น.ส.ธัญญรัศม์ เมืองใจ	ป.โท รป.ม	๓๓-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๓-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๕๔,๘๘๐ (๒๑,๒๔๐×๑๒)	-	-	๒๕๔,๘๘๐
๑๒	จ.อ.อดุลย์ ฤาชา	ป.โท นิติศาสตรมหาบัณฑิต	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐×๑๒)	-	๕๔,๐๐๐ (๔,๕๐๐×๑๒)	๔๘๓,๒๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๓	นายทนงศักดิ์ ลาวตูม	ป.ตรี รป.ศ.	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐×๑๒)	-	-	๔๓๕,๗๒๐
๑๔	นางสิริกัญญา ชัยศรี	ปวส.	๓๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๘๐,๖๐๐ (๑๕,๐๕๐×๑๒)	-	-	๑๘๐,๖๐๐
๑๕	ส.อ.สุทธิพงศ์ จันธิมา	ปวส. ช่างโยธา	๓๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๕๙,๔๔๐ (๒๖,๑๒๐×๑๒)	-	๑๙,๔๔๐ (๑,๖๒๐×๑๒)	๒๗๘,๘๘๐
๑๖		ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		ผอ.			ผอ.					เงินอุดหนุน
๑๗	น.ส.เพ็ญศรี ศรีวิชัย	ป.ตรี คบ. (การศึกษาปฐมวัย)	๓๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๐๑๓	ครู	คศ.๒	๓๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๐๑๓	ครู	คศ.๒	๓๔๔,๗๖๐ (๒๘,๗๓๐×๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)	-	เงินอุดหนุน
๑๘	น.ส.เกษแก้ว สมศรี	ป.ตรี คบ. (การศึกษาปฐมวัย)	๓๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๐๑๔	ครู	คศ.๒	๓๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๐๑๔	ครู	คศ.๒	๓๒๑,๓๖๐ (๒๖,๗๘๐×๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)	-	เงินอุดหนุน
๑๙	นางนิติการณ์ สักลอ	ป.ตรี คบ. (การศึกษาปฐมวัย)	๓๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๐๑๕	ครู	-	๓๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๐๑๕	ครู	คศ.๑	๓๕๘,๙๒๐ (๒๙,๙๑๐×๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๒๐	นางศศิวรรณ สักลอ	ป.ตรี คบ. (การศึกษาปฐมวัย)	๓๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๐๑๖	ครู	-	๓๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๐๑๖	ครู	คศ.๑	๓๕๓,๖๔๐ (๒๙,๔๗๐×๑๒)		-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
ลูกจ้างประจำ												
๒๑	นายเกษม จันธิมา	ป.ตรี รป.ศ.	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	นักจัดการงานทั่วไป		๓๐๘,๐๔๐ (๒๕,๖๗๐×๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๔๐
พนักงานจ้าง												
๒๒	น.ส.พรพิมล น้อยยะ	ป.ตรี ศศ.บ. (การบัญชี)	-	ผช. นักวิชาการศึกษา	-	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	๒๗๑,๙๒๐ (๒๒,๖๖๐×๑๒)	-	-	๒๗๑,๙๒๐
๒๓	นางสาววิชุดา ไชยสาร	ป.ตรี (การบัญชี)	-	ผช.จพง. ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐×๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๔	นางสาวนพมาส วราห์วิโรจน์	ป.ตรี คบ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๙๒,๐๐๐ (๑๖,๐๐๐×๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๒๕	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐×๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐×๑๒)	เงินอุดหนุน
๒๖	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐×๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๙,๔๐๐×๑๒)	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๔	นางสาวแสงจันทร์ จันธิมา	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ × ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑๐๐๐, × ๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๓๕	นายคะนอง สักลอ	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ × ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑๐๐๐, × ๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๓๖	นายประสิทธิ์ ตาคำ	ปวส.	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ × ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑๐๐๐, × ๑๒)-	๑๒๐,๐๐๐
๓๗	นายต่อลาภ ไชยราช	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ × ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑๐๐๐, × ๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๓๘	นายดนัย สักลอ	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ × ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑๐๐๐, × ๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
กองคลัง ๐๔												
๓๙	น.ส.ขนิษฐา ถาวรวงค์	ป.โท บธ.ม. (การจัดการทั่วไป)	๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐×๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)	๕,๑๖๐ (๔๓๐×๑๒)	๕๐๙,๔๐๐
๔๐	นางสาวพิศมัย ไชยประเสริฐ	ป.ตรี การบัญชี	๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐×๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐×๑๒)	-	๔๔๐,๖๔๐
๔๑	-	-	๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๑๑,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐×๑๒)	-	ว่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้าง												
๒๗	นางสาวคนึงนิจ คำแดง	ป.ตรี ศบ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผดด.	-	-	ผดด.	-	๑๙๓,๐๘๐ (๑๖,๐๙๐×๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๒๘	น.ส.ศิริพร จันธิมา	ป.ตรี ศบ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผดด.	-	-	ผดด.	-	๑๘๒,๕๒๐ (๑๕,๒๑๐×๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๒๙	นางชรินรัตน์ วงศ์ใหญ่	ป.ตรี ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๘๔,๘๘๐ (๒๓,๗๔๐×๑๒)	-	-	๒๘๔,๘๘๐
๓๐	นางซาริกา สักดอ	ป.ตรี บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑๙๔,๗๖๐ (๑๖,๒๓๐×๑๒)	-	-	๑๙๔,๗๖๐
๓๑	นางจิราภัคฑ์ ชัยมานะ	ปวส.	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑๔๗,๘๔๐ (๑๒,๓๒๐×๑๒)	-	๑๑,๕๘๐ (๙๖๕×๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๓๒	นายมาณพ ขุนชาญโหมก	ป.ตรี วิศวกรรม	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	๑๗๔,๒๔๐ (๑๔,๕๒๐×๑๒)	-	-	๑๗๔,๒๔๐
๓๓	นายเกรียงไกร จันธิมา	ปวส.ช่างไฟฟ้า	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	๑๗๐,๗๖๐ (๑๔,๒๓๐×๑๒)	-	-	๑๗๐,๗๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๔๒	-	-	๓๓-๒-๐๔ ๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๓๓-๒-๐๔ ๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑๔๘,๒๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง
๔๓	-	-	๓๓-๒-๐๔ ๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๓๓-๒-๐๔ ๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑๔๘,๒๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง
๔๔	นางสาวหนึ่งนารี มะณี	ป.ตรี(บริหารธุรกิจ) การจัดการทั่วไป	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๙,๒๘๐ (๑๒,๔๔๐×๑๒)	-	๑๐,๑๔๐ (๘๔๕× ๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
พนักงานจ้าง												
๔๕	นางสุขสรร ปันคำ	ป.ตรี ศศ.บ. (บัญชี)	-	ผช.นักวิชาการพัสดุ	-	-	ผช.นักวิชาการพัสดุ	-	๒๗๓,๒๔๐ (๒๒,๗๗๐×๑๒)	-	-	๒๗๓,๒๔๐
๔๖	น.ส.ศรีคำ สักลอ	ปวท. การเงินการธนาคาร	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	๑๖๘,๔๘๐ (๑๔,๐๔๐×๑๒)	-	-	๑๖๘,๔๘๐
๔๗	นางสาวอนงค์ ทัพหงษา	ป.ตรี การบัญชี	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	๑๔๙,๒๘๐ (๑๒,๔๔๐×๑๒)	-	๑๐,๑๔๐ (๘๔๕× ๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๔๘	น.ส.เกษริน ตาคำ	ป.ตรี(บริหารธุรกิจ)	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๖๙,๐๘๐ (๑๔,๐๙๐×๑๒)	-	-	๑๖๙,๐๘๐
๔๙	นางสาวพลอย ไพลิน สักลอ	ป.ตรี บริหารธุรกิจ	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้		๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐×๑๒)		๒๑,๔๒๐ (๑,๗๘๕× ๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๕๐	นางสาวปาลิตา รัตน์ชัยศิลป์	ป.ตรี บัญชีบัณฑิต	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	-	ผช.จพง.การเงินฯ		๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐×๑๒)		๒๑,๔๒๐ (๑,๗๘๕× ๑๒)	๑๕๙,๔๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
กองช่าง ๐๕												
๕๑	นายภาณุพงศ์ จันทร์นวล	ป.โท	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๔๘๐
๕๒	-	ป.ตรี	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๑๑,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	ว่าง
๕๓	นายเหมฤทธิรงค์ อินทร์ชน	ป.ตรี การจัดการงานก่อสร้าง	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๘๐,๖๔๐
๕๔	นางเบญจมาศ ชื่นเมือง	ป.ตรี รป.ศ.	๓๓-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๓-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๔๐๖,๔๔๐ (๓๓,๘๗๐x๑๒)	-	-	๔๐๖,๔๔๐
ลูกจ้างประจำ												
๕๕	นายทรงศักดิ์ ประสาท	ปวท. (การบัญชี)	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ		๒๙๓,๔๐๐ (๒๔,๔๕๐x๑๒)	-	-	ถ่ายโอนฯ เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง												
๕๖	นายสงัด เนตรทิพย์	ปวส. ช่างก่อสร้าง	-	ผช.นายช่างสำรวจ	-	-	ผช.นายช่างสำรวจ	-	๑๙๙,๒๐๐ (๑๖,๖๐๐x๑๒)	-	-	๑๙๙,๒๐๐
๕๗	น.ส.กฤษฎาภรณ์ สายวงค์เปี้ย	ป.ตรี. บธ.บ.(บัญชี)	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๕๖,๐๐๐ (๑๓,๐๐๐x๑๒)	-	๓,๔๒๐ (๒๘๕x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๕๘	นายสุทธิชัย วงค์จินา	ปวช. ช่างไฟฟ้า	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๓๖,๘๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๕๙	นายบุรจิต บุญเรือง	ปวส. ช่างโยธา	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐×๑๒)		๒๑,๔๒๐ (๑,๗๘๕ × ๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๖๐	นายอนุชา สมณะ	ม.๓	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ × ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ × ๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๖๑	นายอนันต์ ศรีสวัสดิ์	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ × ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ × ๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๖๒	นายบุญชน คำกวน	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ × ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ × ๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๖๓	นายณรงค์ศักดิ์ ใจก้อน	ปวส.	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลฯ	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลฯ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ × ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ × ๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๐๖												
๖๔	นางศรีพรรณ สักลอ	ป.โท ศศ.ม. (พัฒนาสังคม)	๓๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๖๙๑,๖๘๐ (๕๗,๖๔๐×๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐× ๑๒)	-	๗๓๓,๖๘๐
๖๕	-	-	๓๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงาน (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงาน-สาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๑๑,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐× ๑๒)	-	ว่าง
๖๖	-	-	๓๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	หน.ฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	หน.ฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๑๑,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐× ๑๒)	-	ว่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๖๗	น.ส. นิลาวัลย์ บุญเติม	ป.ตรี สาธารณสุขศาสตร์	๓๓-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๑๑	จพง.สาธารณสุข	ปง.	๓๓-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๑๑	จพง.สาธารณสุข	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐×๑๒)	-	๒๑,๓๐๐ (๑,๗๗๕×๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๖๘	น.ส.นันท์นลิน ลาวตูม	ป.ตรี สาธารณสุขศาสตร์	๓๓-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๒	จพง.สาธารณสุข	ปง.	๓๓-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๒	จพง.สาธารณสุข	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐×๑๒)	-	๒๑,๓๐๐ (๑,๗๗๕×๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
พนักงานจ้าง												
๖๙	นาย.จิรยุทธ สักลอ	ป.ตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐×๑๒)	-	๒๑,๔๒๐ (๑,๗๘๕×๑๒)	๑๕๙,๔๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากในการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาชาติ การให้การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมให้กับ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง เป็นเรื่องที่หน่วยงานของรัฐจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะการอบรมให้ความรู้และการศึกษาดูงานเป็นส่วนหนึ่งที่จะนำมาปรับปรุงประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร

เทศบาลตำบลหงส์หิน ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้พนักงานเทศบาลรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานเทศบาลให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลหงส์หิน ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เทศบาลตำบลหงส์หิน ได้จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๙ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ดังนี้ ๖๗

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

- กลยุทธ์ ที่ ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม
- กลยุทธ์ ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)
- กลยุทธ์ ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ

- กลยุทธ์ ที่ ๒.๑ ปลูกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตรและพระบรมราโชวาท
- กลยุทธ์ ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ
- กลยุทธ์ ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์ ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้ม

- กลยุทธ์ ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

- กลยุทธ์ ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์ ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ
- กลยุทธ์ ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

- กลยุทธ์ ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- กลยุทธ์ ที่ ๔.๒ เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลหงส์หิน จะดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลกรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยเทศบาลตำบลหงส์หิน เป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำ ปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารงานจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลดลงความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลหงส์หิน

เทศบาลตำบลหงส์หิน ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ซับซ้อน
๕. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๙. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญปัจจุบัน

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

****